
クローバープランV

豊田市

はじめに

1999年6月に男女共同参画社会基本法が制定されて四半世紀が過ぎました。この間、男女の平等観や役割分担など人々の意識は随分変わってきました。一方で、2024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において、わが国は146カ国中118位となっており、すべての人の人権が尊重され、その個性と能力を発揮できるジェンダー平等社会の実現が重要な課題となっています。



本市では2020年3月に第4次クローバープランを策定し、「誰もが自分らしく 楽しく暮らせる社会」を目指し様々な取組を行ってきました。この間、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が社会経済や市民生活に少なからず影響を及ぼしましたが、女性活躍推進や女性に対するあらゆる暴力の防止、豊田市ファミリーシップ宣言制度の開始などプランに掲げる施策を推進してまいりました。

このたび、第4次クローバープランの計画期間満了に伴い、令和7(2025)年度から令和11(2029)年度までの5年間を計画期間としたクローバープランVを策定することになりました。本プランでは「性別にかかわらず 誰もが自分らしく いきいきと暮らせるまち」を基本理念として掲げ、さらなる女性活躍の推進、固定的性別役割分担の解消、こども・若者への啓発、DVや困難な問題を抱える女性へのきめ細かな支援、多様な性に対する理解促進などの取組を、市民の皆様とともに取り組んでまいります。

最後にプラン策定にあたり、市民意識調査やパブリックコメントにおいて貴重なご意見をお寄せいただいた市民の皆様及び事業所の皆様、プランをともにつくり上げ熱心にご審議いただきました男女共同参画推進懇話会（令和7年4月1日からジェンダー平等推進懇話会）の委員の皆様をはじめ、関係各位に対し心より感謝申し上げます。

2025年3月

豊田市長 太田 稔彦

目次

第1章 計画の策定にあたって

1 策定の趣旨	1
2 策定の背景	2
1 国の動向	2
2 愛知県の動向	3
3 豊田市の動向	3
3 SDGs の推進	4
4 計画の位置付け	5
5 計画の期間	6

第2章 豊田市のジェンダー平等社会の現状

1 豊田市の状況	9
1 人口の状況	9
2 出生の状況	11
3 就業の状況	12
2 市民意識調査等からみる豊田市のジェンダー平等の現状	13
1 女性の社会進出について	13
2 ジェンダー平等意識について	18
3 人権や多様な性について	23
3 豊田市のジェンダー平等推進における課題	25

第3章 計画の基本的な考え方と施策の展開

1 基本理念(目指す姿)	29
2 基本方針	29
3 取組方針	30
4 施策の体系	31
5 取組の方向性と主な取組	33

第4章 計画の推進体制

1 計画の推進体制	41
2 計画の推進体制図	42
3 指標の設定による進捗管理	43

資料編

1 豊田市ジェンダー平等推進懇話会	45
2 豊田市ジェンダー平等推進会議	47
3 用語の説明	49

第1章 計画の策定にあたって

1 策定の趣旨

21 世紀の我が国の最重要課題である男女共同参画社会の実現で目指すのは、性別にかかわらずすべての人にとって暮らしやすい社会です。

国においては、1999 年に「男女共同参画社会基本法」を制定し、この法律に基づき、2000 年に「男女共同参画基本計画」が策定されて以降、5年ごとに計画の改定を重ねながら、現在においては新たにSDGs（持続可能な開発）の達成に向けた取組を盛り込んだ「第5次男女共同参画基本計画」（2020 年策定）に基づく取組が進められています。

昨今、少子高齢化の進行による人口構成の大きな変化や、グローバル化による産業競争の激化などにより経済や社会の構造が大きく変化しています。さらには、新型コロナウイルス感染症の流行により、雇用の不安定化や子育て負担・配偶者等からの暴力の増加などが、特に女性に強い影響を及ぼしており、様々な困難を抱える女性に配慮した支援など、多様化する課題への対応が求められています。

このような社会情勢の中、本市においては、「第4次とよた男女共同参画プラン」の計画期間（令和 2（2020）年度から令和6（2024）年度まで）が満了することを受け、今後の本市におけるジェンダー平等に関する取組を総合的かつ計画的に推進するために、「クローバープランV（第5次とよた男女共同参画プラン）」（以下、「本プラン」とする。）を策定することとなりました。

それぞれの家庭、職場、地域に応じて、性別に関わりなく誰もが希望する選択ができるまちをつくるために、産業構造や人口構造、就労の状況や家庭の状況、市民の意識・実態等を踏まえ、本市の特徴に基づいた施策・事業を展開することで、ジェンダー平等※社会の実現を目指します。

※本プランにおいては、性別や性的指向にとらわれず、誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指し、男女共同参画をジェンダー平等と表記します。

クローバープランとは

「クローバープラン」とは、本プランが市民に愛され、広く親しんでいただけるように名付けた、「とよた男女共同参画プラン」の通称です。
四つ葉の一枚一枚は、充実した生活へと導く「道しるべ」の役割を持っています。
一人ひとりが自分も他者も尊重し、誇りを持って生きることができる社会づくりを目指します。

～四つ葉に込められた思い～

- 1 **個を尊び、護る**
個人の尊厳や権利を大切に、まも護る
- 2 **いきいきと楽しむ**
誰もが自分らしく、日々の楽しみを見つける
- 3 **共に生き 支え合う**
多様な価値観を認め合い、共に支え合う
- 4 **安心して暮らす**
お互いを尊重し、安心して暮らす

個を尊び、**共に生き**
護る **支えあう**

いきいきと **安心して**
楽しむ **暮らす**

2 策定の背景

1 国の動向

2020年12月に「第5次男女共同参画基本計画」が策定され、2023年に一部が変更されました。また、女性活躍推進や育児・介護休業に関する法律の改正が行われました。さらに、困難な問題を抱える女性への支援や、性の多様性が尊重される社会を実現するための取組が進められています。

■ 近年の法律等の状況

● 「政治分野における男女共同参画の推進に関する法律」の改正(2021年6月)

男女を問わず立候補や議員活動等をしやすい環境整備等を行うため、政党等の取組の促進や、性的な言動等に起因する問題（セクハラ・マタハラ等）への対応を含む、国・地方公共団体の施策の強化が盛り込まれました。

● 「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」の改正(2022年4月)

一般事業主行動計画の策定・公表義務の対象が、常時雇用する労働者が「301人以上」から「101人以上」の事業主に拡大されました。

● 「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」の成立(2022年5月)

「女性の福祉」、「人権の尊重や擁護」、「男女平等」といった視点に立ち、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて、本人の立場に寄り添い、切れ目のない包括的な支援を行うこととされています。

● 「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」の改正(2023年5月)

2024年から保護命令の対象が拡大し、精神的暴力が追加されました。さらに、電話やメールなどを禁止するなど保護命令制度が拡充されました。

● 「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」の成立(2023年6月)

性的指向やジェンダーアイデンティティにかかわらず、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現を目指し、性的指向と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施策を推進することとしています。

● 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」の改正(2024年5月)

2022年に育児休業制度の周知や取得要件が緩和され、出生時育児休業の創設により男性が子の出生後8週間以内に最大4週間の休業を取得できるようになりました。さらに2024年には看護休暇の対象となる子の範囲や、残業が免除される対象などが拡大されました。



2 愛知県の動向

愛知県においても、「あいち男女共同参画プラン 2025」を策定し、愛知県の主要産業であるモノづくり産業を始め、様々な分野での女性の活躍促進を図るため、「女性の活躍」を3つの重点目標の冒頭に柱立てし、これまで以上に積極的に推進しています。また、防災分野における男女共同参画の視点が、ますます重要となっていることから、「男女共同参画の視点からの防災の取組」を基本的施策として明確に位置付けています。

3 豊田市の動向

本市においては、2000年3月に、男女共同参画の方向性を定める「とよた男女共同参画プラン(クローバープラン)」を初めて策定しました。その後、社会情勢の変化や豊田市と周辺6町村との合併、施策の推進状況等を踏まえ、2006年に一部改訂、2010年に第2次プラン、2015年に第3次プラン、2020年に第4次プランを策定し、男女共同参画社会の実現に向けて取り組んできました。

また、2021年7月には、多様な家族のあり方や個々の生き方を尊重し、性別や性的指向にとらわれず、誰もが自分らしく生きられる社会の実現を目指して、豊田市ファミリーシップ宣言制度を導入しました。この制度の周知や啓発活動を通じて、多様な個性が尊重される社会づくりを推進しています。



3 SDGsの推進

SDGs(持続可能な開発目標)は、2015年9月の国連サミットで採択された2030年までに持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。内閣府は平成30(2018)年度からSDGs達成に向けた取組を先導的に進めていく自治体「SDGs未来都市」の選定を始め、本市は2018年6月に県内で最も早く選定されました。

SDGsでは、誰一人として取り残さない社会の実現を目指し、17のゴール(目標)とそれを達成するための169のターゲットが設定されています。この中のゴール5「ジェンダー平等を実現しよう」では、女性に対する暴力や児童婚などの有害な慣行の撤廃、あらゆるレベルの意思決定への女性の参画の確保等が示されています。わが国の「SDGs実施指針」においても、ジェンダー平等の実現は、SDGsのすべてのゴールの達成に不可欠な視点であるとして、あらゆる取組において常にそれらの視点を確保し、施策に反映することが必要であるとされています。

本プランにおいては、SDGsの視点を取り入れながら、ジェンダー平等社会を実現するための施策を総合的かつ計画的に推進します。

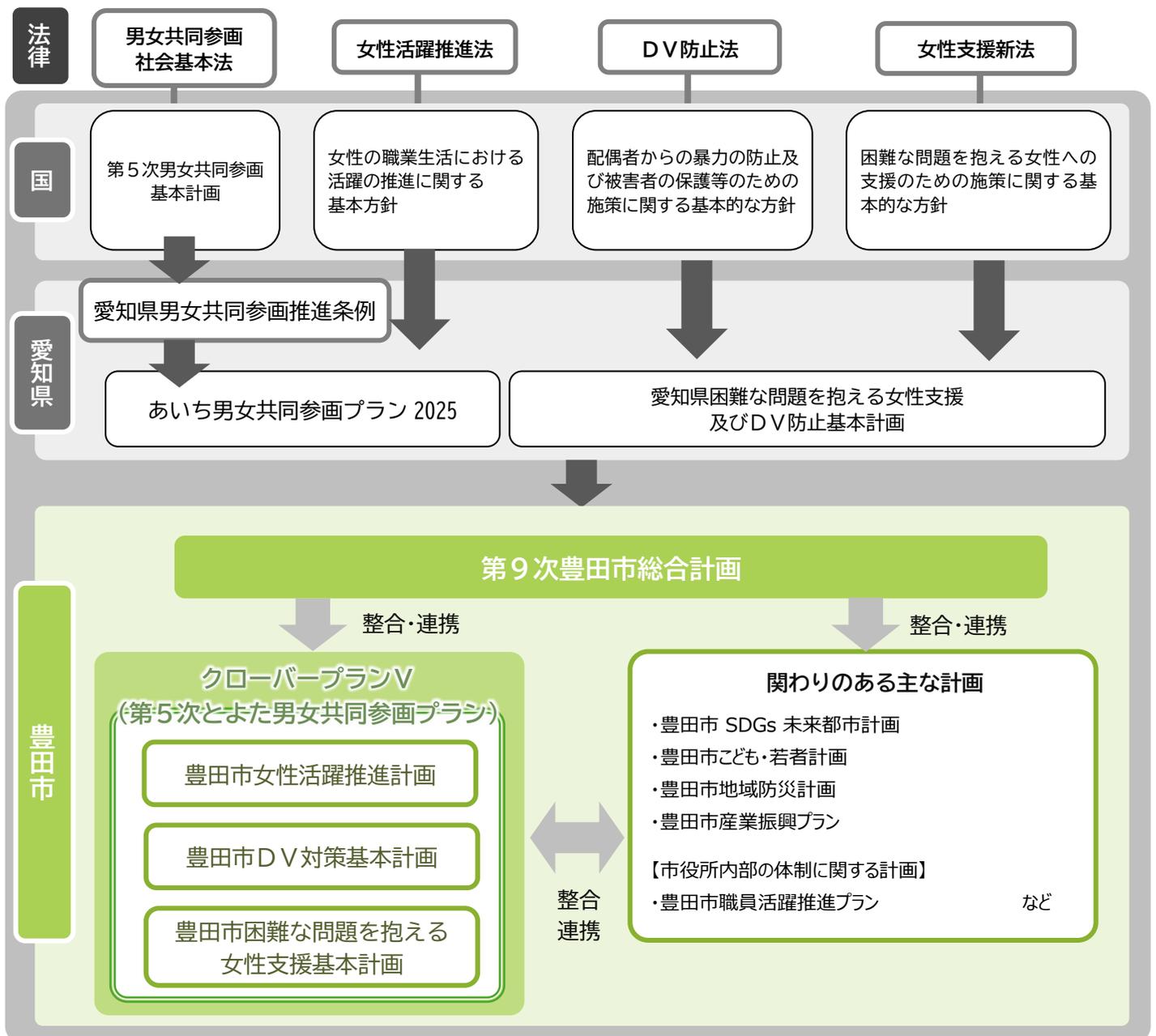
■持続可能な開発目標<17のゴール>



4 計画の位置付け

本プランは、「男女共同参画社会基本法」第14条第3項に規定されている「市町村男女共同参画計画」として位置づけています。また、計画の一部を「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)第6条第2項に基づく「市町村推進計画」を兼ねるとともに、「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」(DV防止法)第2条の3第3項及び「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)第8条第3項に基づく「市町村基本計画」を兼ねており、「豊田市女性活躍推進計画」「豊田市DV対策基本計画」「豊田市困難な問題を抱える女性支援基本計画」の3つの計画を包含しています。

また、本プランは、本市のまちづくりの方向性を示す「第9次豊田市総合計画」や、他の関連計画との整合及び連携を図り策定しています。



5 計画の期間

本プランの期間は、令和7(2025)年度～令和11(2029)年度までの5年間とします。また、国内外の動向や社会情勢の変化、計画期間中における事業の進捗状況を考慮し、必要に応じて見直しを行います。

	令和7年度 (2025)	令和8年度 (2026)	令和9年度 (2027)	令和10年度 (2028)	令和11年度 (2029)
豊田市	クローバープランV (第5次とよた男女共同参画プラン)				
愛知県	あいち男女共同参画 プラン2025	愛知県困難な問題を抱える女性支援及びDV防止基本計画			
国	第5次 男女共同参画 基本計画				



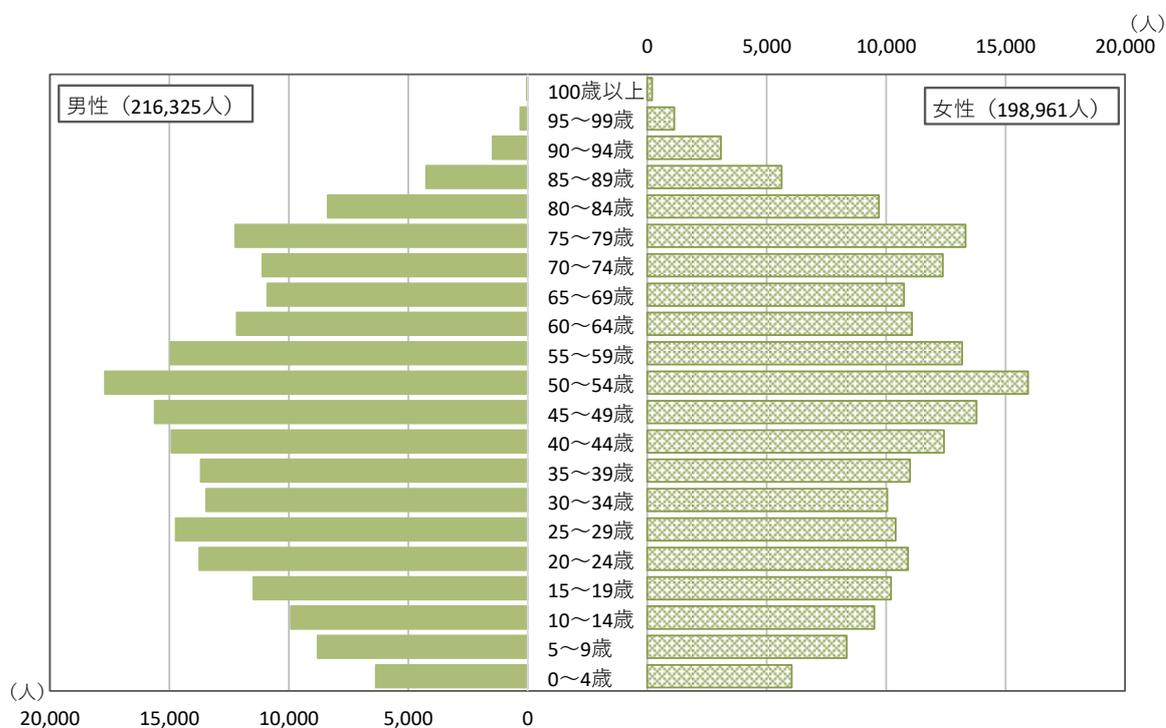
第2章 豊田市のジェンダー平等社会の現状

1 豊田市の状況

1 人口の状況

2024年10月時点での本市の総人口は415,286人となっています。本市の年齢別人口を男女別にみると、0歳から69歳では女性よりも男性が多くなっています。一方、70歳以上では女性の人数が男性を上回っています。女性よりも男性の人数が多くなっている要因として、基幹産業である自動車関連産業の企業が本市では多いことが推測されます。本市の総人口は2015年をピークに減少傾向となっており、人口推計によると今後も緩やかに減少を続け、年少人口割合(0~14歳)、生産年齢人口割合(15~64歳)が低下する中、高齢人口割合(65歳以上)は上昇し続けることが見込まれます。

図 1-1 人口ピラミッド (豊田市)

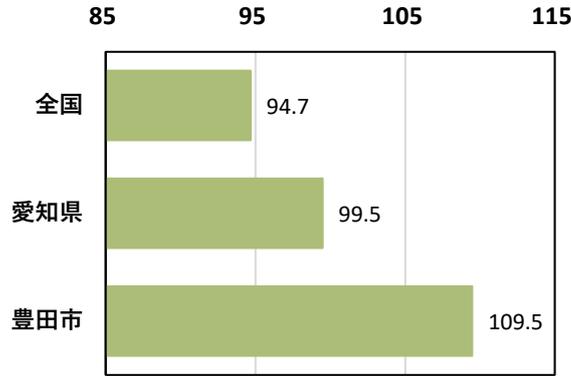


資料：豊田市住民基本台帳 (2024年)



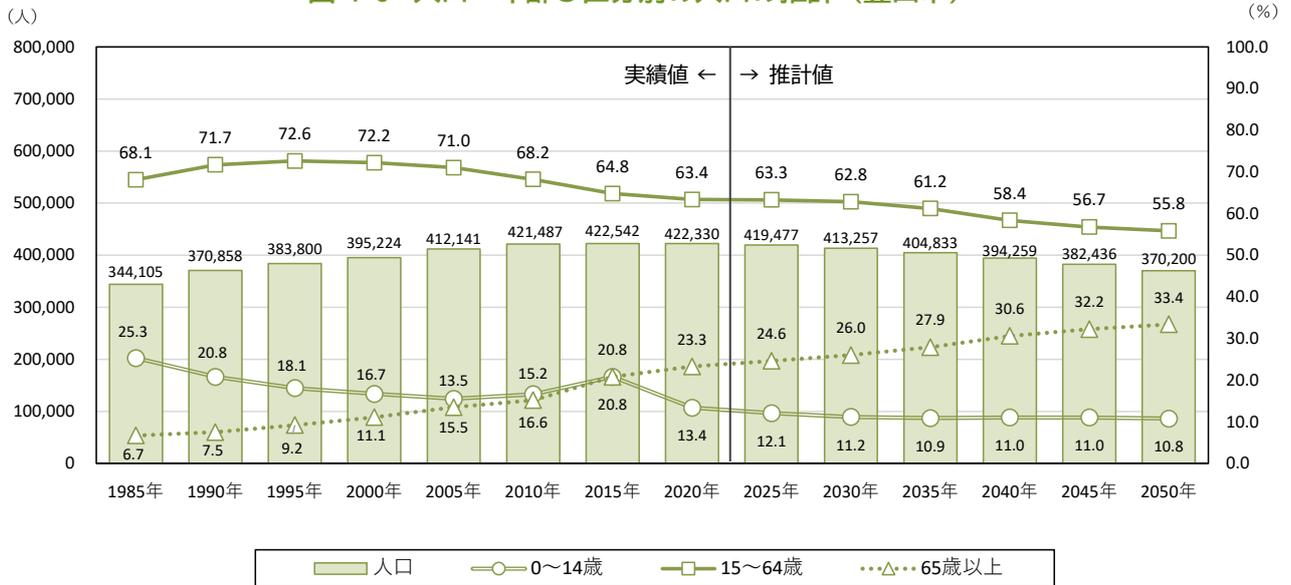
図 1-2 人口性比の全国・県比較

※女性100につき男性



資料：国勢調査（2020年）

図 1-3 人口・年齢3区分別の人口の推計（豊田市）



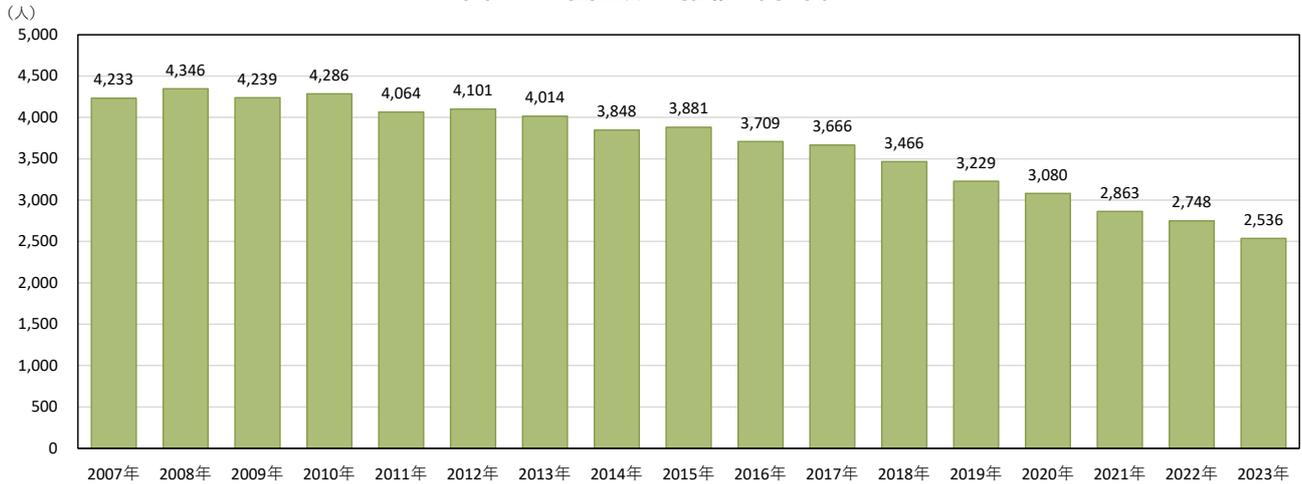
資料：～2020年「国勢調査（2020年）」

2025年～ 国立社会保障・人口問題研究所『日本の将来推計人口』（2023年推計）

2 出生の状況

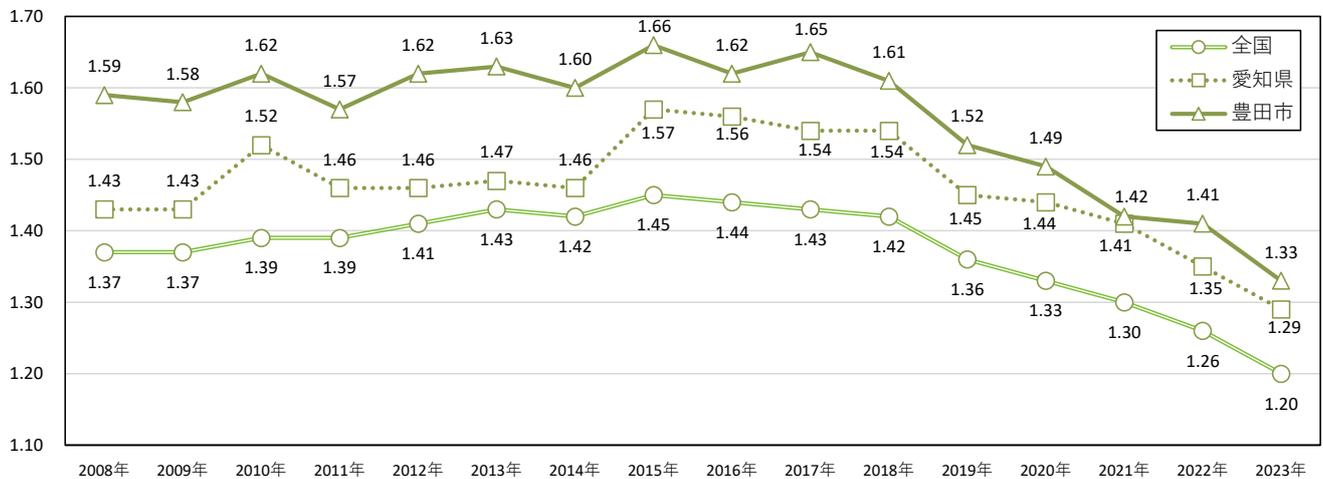
本市の出生数は、2010年以降減少する傾向にあり、2012年と比較すると2023年は約40%減少しています。また、1人の女性が一生の間に産むこどもの数を示す合計特殊出生率は全国、愛知県と比較すると高く推移しているものの、2017年以降は減少が続いており、2023年では1.33となっています。

図 1-4 出生数の推移（本市）



資料：厚生労働省「人口動態調査」

図 1-5 合計特殊出生率の推移



資料：（豊田市）豊田市保健部健康政策課

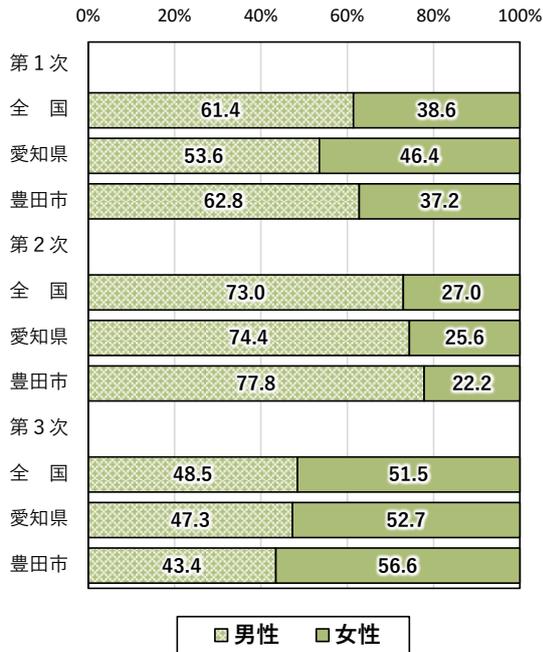
（全国・愛知県）「人口動態統計 上巻」厚生労働省大臣官房統計情報部

3 就業の状況

産業分類別就業者数の男女比をみると、本市では全国、愛知県と比較して第2次産業での男性の割合が高くなっています。第3次産業では女性の割合が高く、50%を超えています。

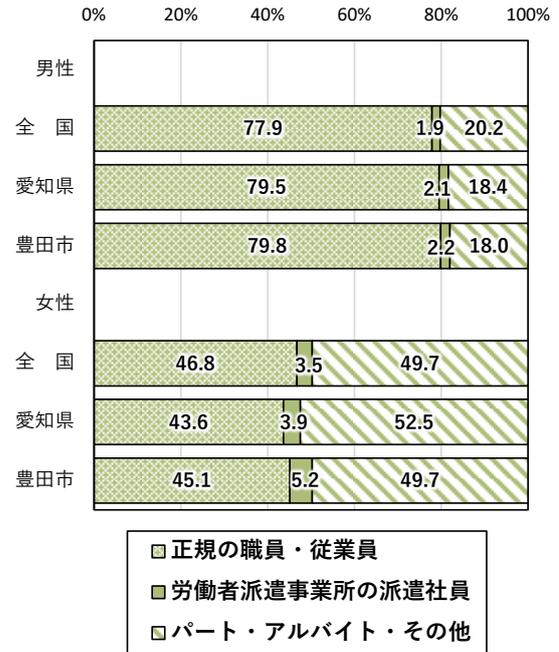
被雇用者の雇用形態の状況をみると、男性では「正規の職員・従業員」が79.8%と最も高い割合を占めていますが、女性では「パート・アルバイト・その他」が49.7%と半数近くを占めています。

図 1-6 産業分類別就業者数の男女比



資料：国勢調査（2020年）

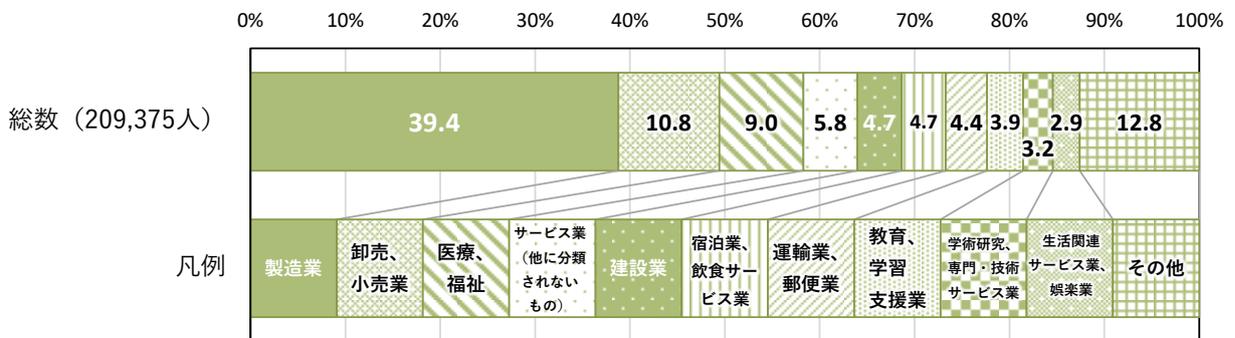
図 1-7 男女別雇用形態の状況



資料：就業構造基本調査（2022年）

本市の産業別の従業者の割合をみると、「製造業」が39.4%と最も高く、次いで「卸売業、小売業」（10.8%）、「医療、福祉」（9.0%）となっています。

図 1-8 産業大分類別従業者数（民営事業所）の割合（豊田市）



資料：就業構造基本調査（2022年）



2 市民意識調査等からみる豊田市のジェンダー平等の現状

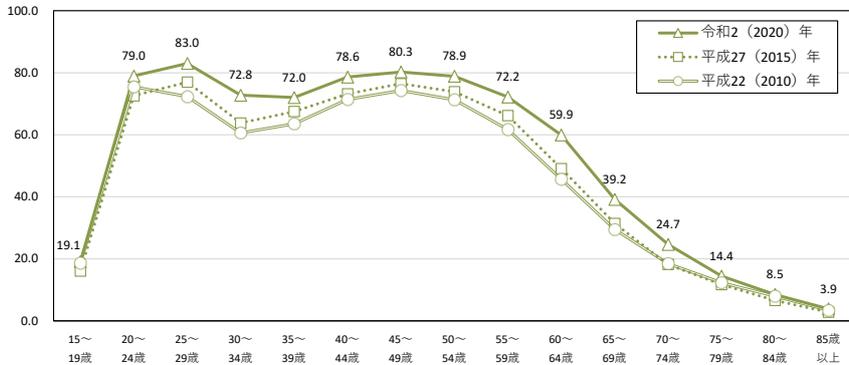
1 女性の社会進出について

(1) 女性の就業

本市の女性の年齢階級別労働力率は、20歳代後半から30歳代にかけて低下し、年齢が上がるにつれて再び上昇するM字曲線を描いています。10年前からの推移をみると、M字曲線の谷は徐々に浅くなってきていますが、全国、愛知県に比べると、依然として20歳代後半以降の労働力率がより低い現状があります。

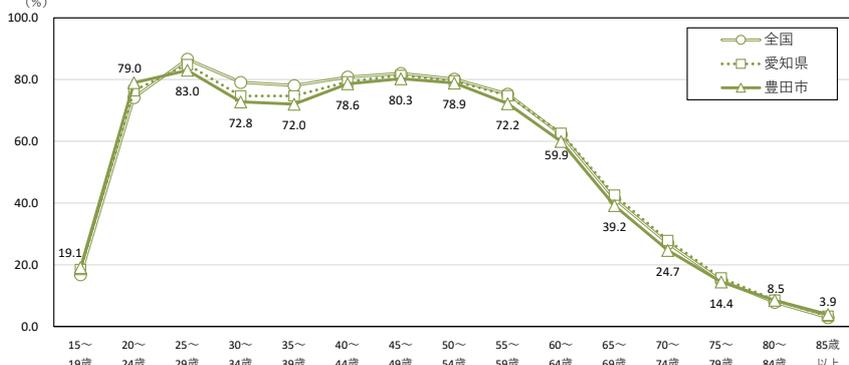
また、既婚女性のみに着目してみると、全国に比べて本市では20歳代から60歳代前半で「家事」に従事している割合が高くなっています。

図 1-9 女性の年齢階級別労働力率（経年比較）



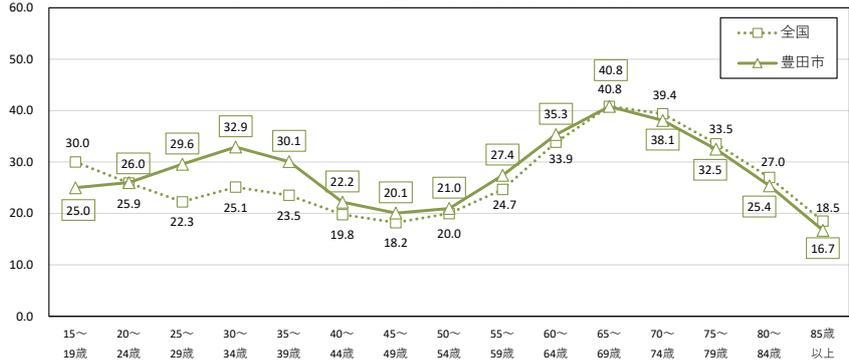
資料：国勢調査（2020年、2015年、2010年）

図 1-10 女性の年齢階級別労働力率（国・県比較）



資料：国勢調査（2020年）

図 1-11 女性の家事従事者割合



資料：国勢調査（2020年）



女性が仕事を持つことへの考えについては、「こどもができて、ずっと働き続ける方がよい」が前回調査から 10 ポイント以上増加して約5割となり、継続して働くことを望む人が増えています。

また、職場での男女による待遇や仕事の違いについては、「違いはない」という回答が年々増加傾向にあるものの、「違いがある」の回答も4割強となっており、職場環境のさらなる改善が求められます。

図 1-12 女性が仕事をもつことについての考え

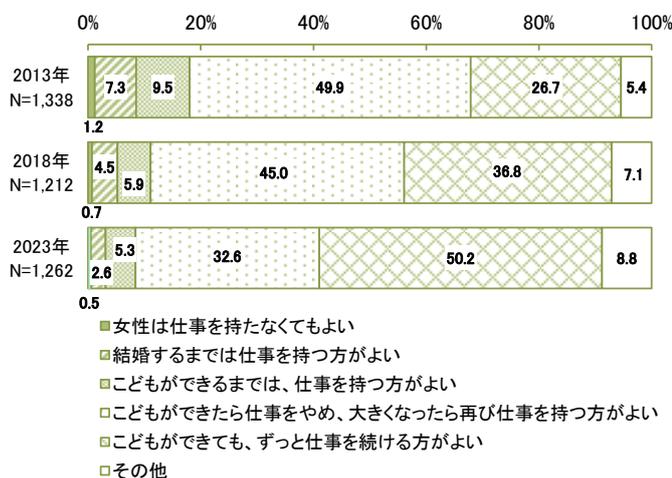
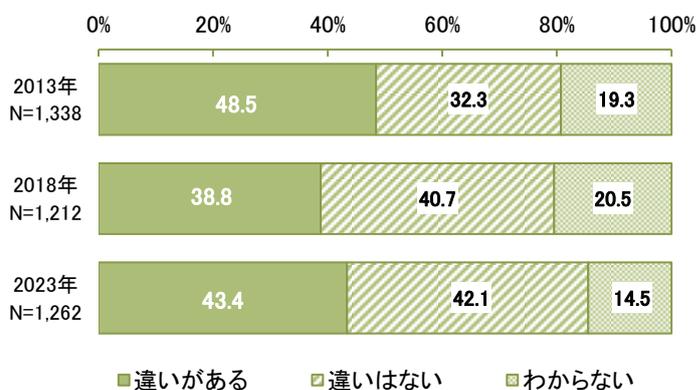


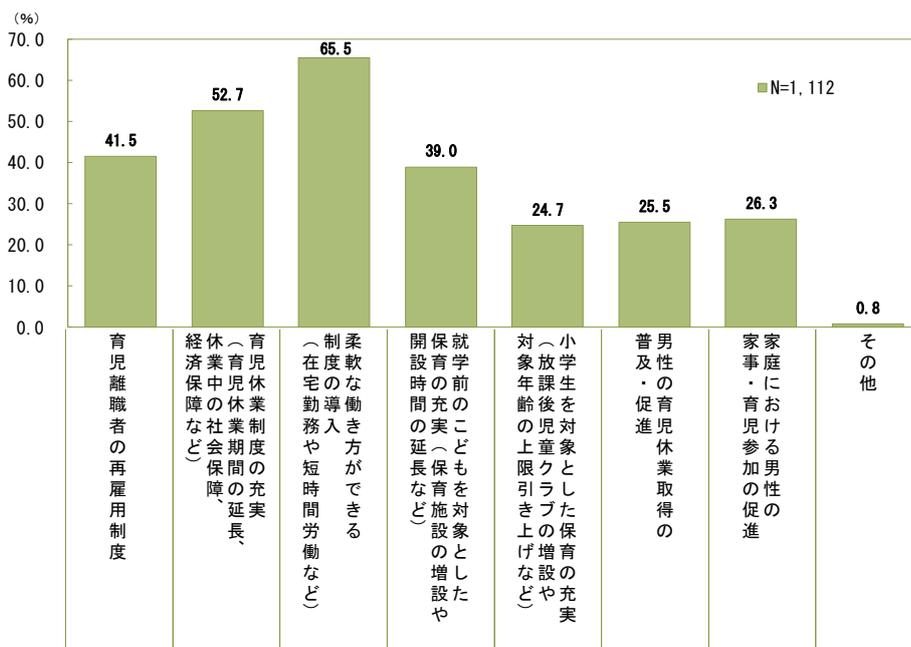
図 1-13 性別による職場での違いの有無



資料：豊田市男女共同参画社会に関する意識調査（2013年、2018年、2023年）

結婚・出産後に女性が仕事をするために必要なこととしては、「柔軟な働き方ができる制度の導入(在宅勤務や短時間労働など)」「育児休業制度の充実(育児休業期間の延長、休業中の社会保障、経済保障など)」「育児離職者の再雇用制度」が多くなっており、柔軟な働き方と育児休業中の保障、仕事復帰のしやすさなどが求められています。

図 1-14 結婚・出産後に女性が仕事をするために必要なこと



資料：豊田市男女共同参画社会に関する意識調査（2023年）



(2) 育児・介護と仕事の両立について

仕事と育児・介護の両立を希望している割合は、女性よりも男性が多くなっている一方で、状況によっては仕事を辞めると考えているのは女性が多く、男女ともに仕事と育児を両立させたいと考えているが、直面する状況下においては女性側が仕事を辞めざるを得ないという現状がうかがえます。

図 1-15 仕事と育児の両立、仕事と介護の両立について



資料：豊田市男女共同参画社会に関する意識調査（2023年）

本市の育児休業取得率は女性、男性ともに上昇しており、かつ全国より高くなっているものの、男性の取得率は女性の半分程度となっています。

また、男性の育児休業取得が進まない原因としては、「休業中の業務に支障をきたすから（代替要員の確保など）」や「休業中の生活が困難になるから」などが多くなっています。

男女がともに家庭と仕事を両立できる職場環境の整備が求められています。

図 1-16 育児休業取得率

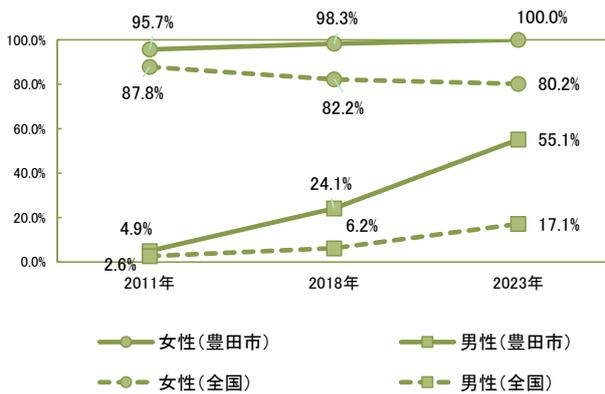


図 1-17 男性の育児休業取得が進まない原因

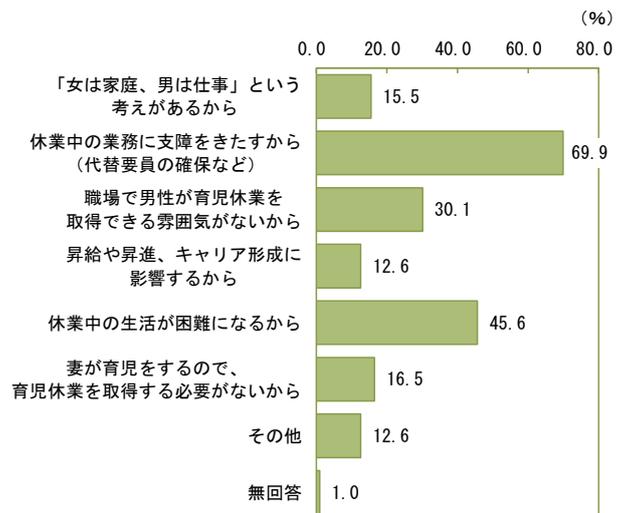


図 1-18 介護休業取得率

	2011年	2018年	2023年
女性	4.1%	7.0%	2.9%
男性	1.4%	3.0%	2.9%

図 1-19 有給休暇取得率

	全体	女性
豊田市	70.1%	76.7%
全国	62.1%	62.1%

資料：豊田市男女共同参画社会に関する事業所アンケート（2023年）

(3) 付属機関（法令設置）への女性の参画

付属機関(法令設置)の女性登用率は、2023年4月時点で25.0%と20%台にとどまっております、愛知県と比較すると約10ポイント低くなっています。

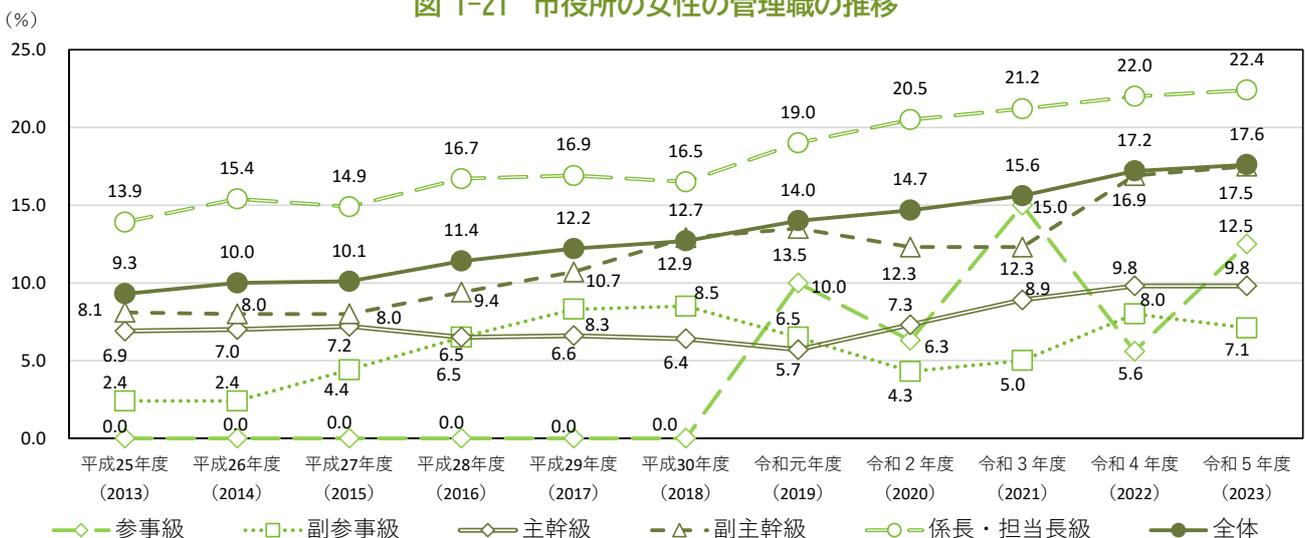
図 1-20 審議会等委員への女性の登用率の推移・県比較



資料：豊田市行政改革推進課、愛知県男女共同参画推進課

市役所の行政職における女性の管理監督職の割合は、全体的には上昇傾向にあり、令和5(2023)年度は17.6%となっています。職級別でみると、「参事級」が令和元年(2019)年度以降増減を繰り返しており、「副参事級」が令和5(2023)年度にわずかに減少していますが、その他の職級では上昇傾向となっています。

図 1-21 市役所の女性の管理職の推移



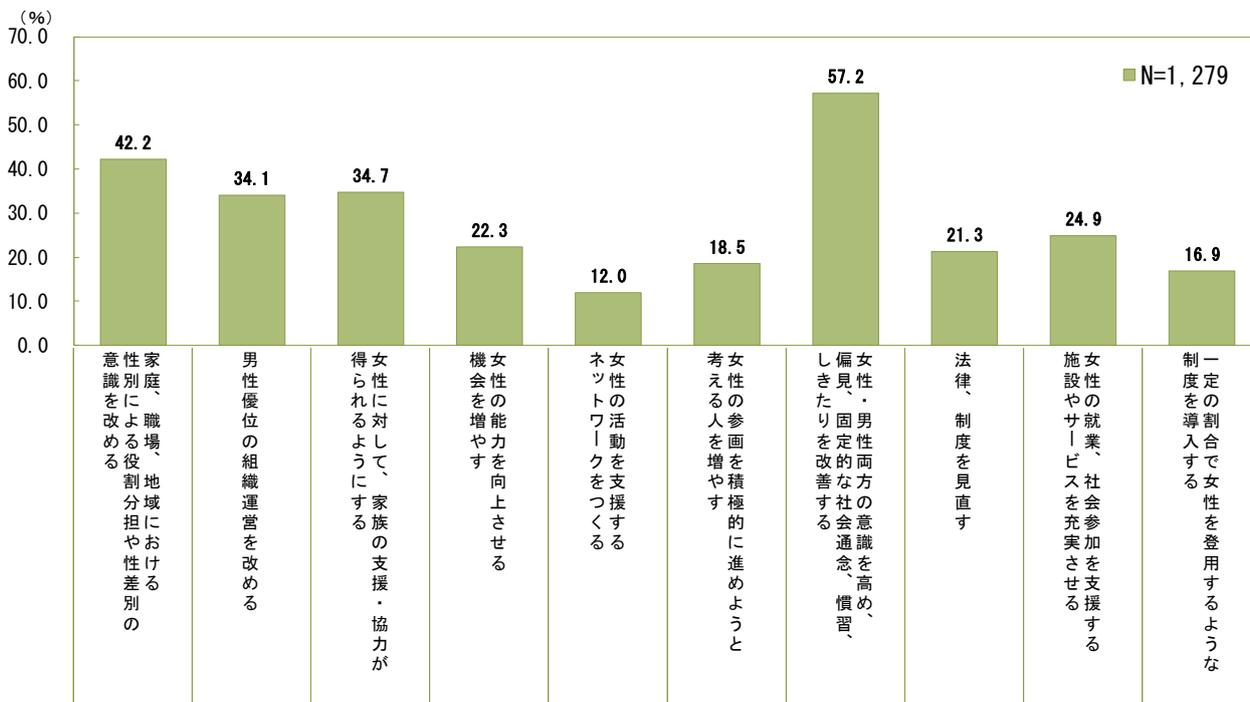
資料：豊田市行政改革推進課、愛知県男女共同参画推進課

※管理職地位：参事級（部長）、副参事級（副部長）、主幹級（課長）、副主幹級（副課長）



女性が政策や方針を決定していくような場へ参画していくために重要なことについては、「女性・男性両方の意識を高め、偏見、固定的な社会通念、慣習、しきたりを改善する」「家庭、職場、地域における性別による役割分担や性差別の意識を改める」といった意見が多く、性別による固定観念を改めることが求められています。

図 1-22 女性が政策や方針を決定していくような場へ参画していくために重要なこと



資料：豊田市男女共同参画社会に関する意識調査（2023年）

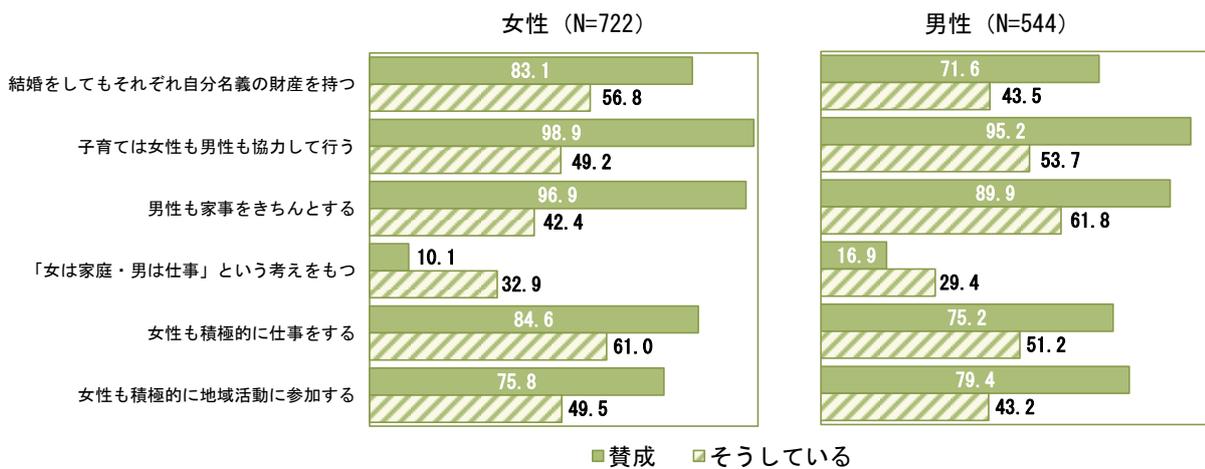


2 ジェンダー平等意識について

(1) 家庭における性別役割分担

男女の関わり方に関する考え方を男女別で見ると、「子育ては女性も男性も協力して行う」「男性も家事をきちんとする」について、「賛成」が男女ともに約9割を超えている一方で、実際の行動をみると「そうしている」の割合は約7割～半分程度に減少しており、意識は高まっているものの行動が伴っていないことがうかがえます。考え方と行動の差が大きい項目をみると、女性では「男性の家事」「子育ての男女の協力」の順に、男性では「子育ての男女の協力」「女性の地域活動」の順に差がある結果となっており、性別による認識の差があることが分かります。

図 1-23 男女の関わりに関する考え方（賛成/そうしているの割合）



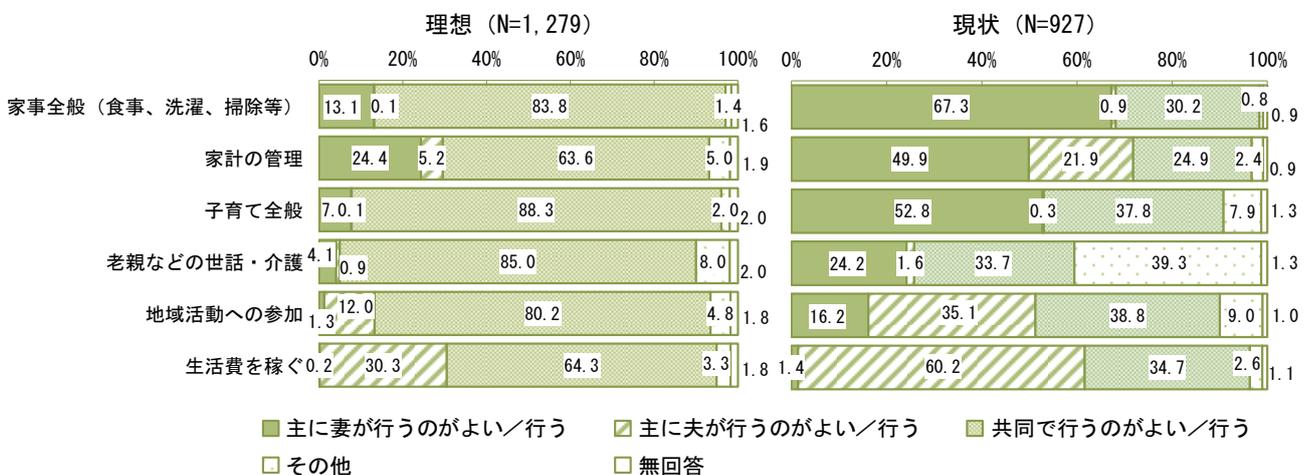
※「賛成」とは、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人の合計

※「そうしている」とは、「そうしている」「どちらかといえばそうしている」と回答した人の合計

資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

夫婦の役割分担についても、「理想」では全ての項目で、「共同で行うのがよい」という回答が最も多くなっているものの、「現状」では全ての項目で「共同で行う」は4割未満となっており、理想と大きくかけ離れていることが分かります。特に家事や家計の管理、子育てでは妻の負担が大きくなっているといえます。

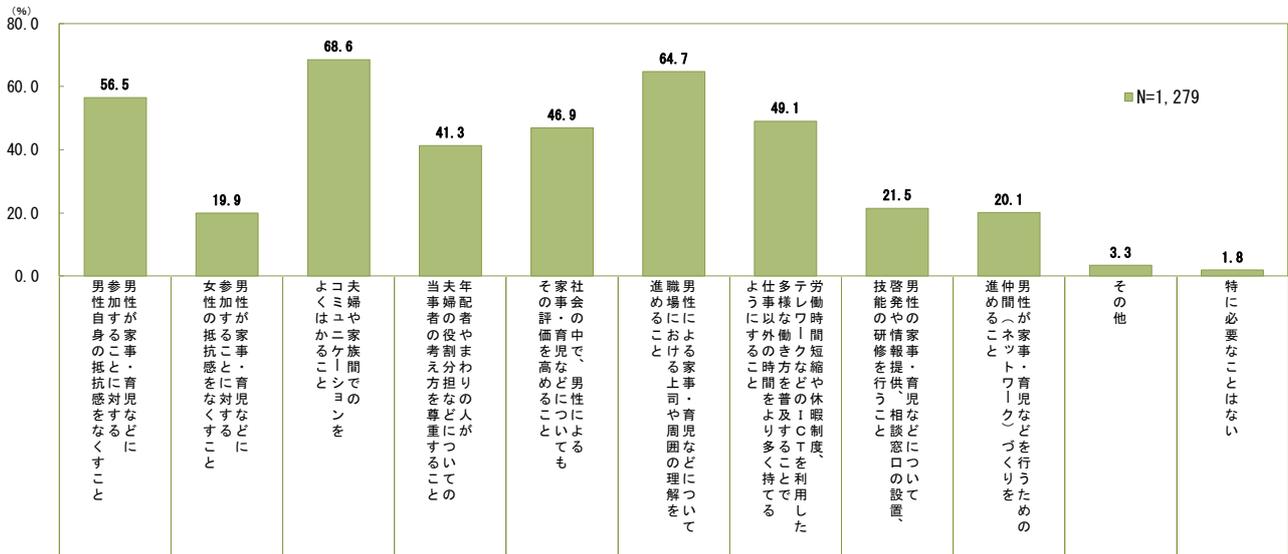
図 1-24 家庭における夫婦の役割分担



資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

男性が家事や子育てなどに積極的に参加していくために必要なこととしては、「夫婦や家族間でのコミュニケーションをよくはかること」、「男性による家事・育児などについて、職場における上司や周囲の理解を進めること」、「男性が家事・育児などに参加することに対する男性自身の抵抗感をなくすこと」が多くなっています。

図 1-25 男性が家事、子育て等に参加していくために必要なこと

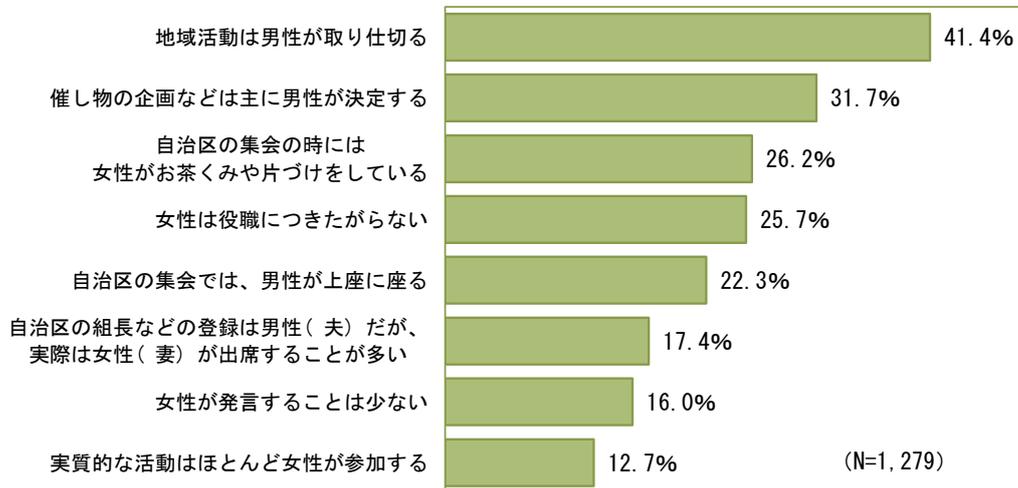


資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

(2) 地域における性別役割分担

地域活動における男女の役割分担について、「そうしている」との回答は、「地域活動は男性が取り仕切る」が41.4%、「催し物の企画などは主に男性が決定する」が31.7%となっており、固定的な性別役割分担が残っているといえます。

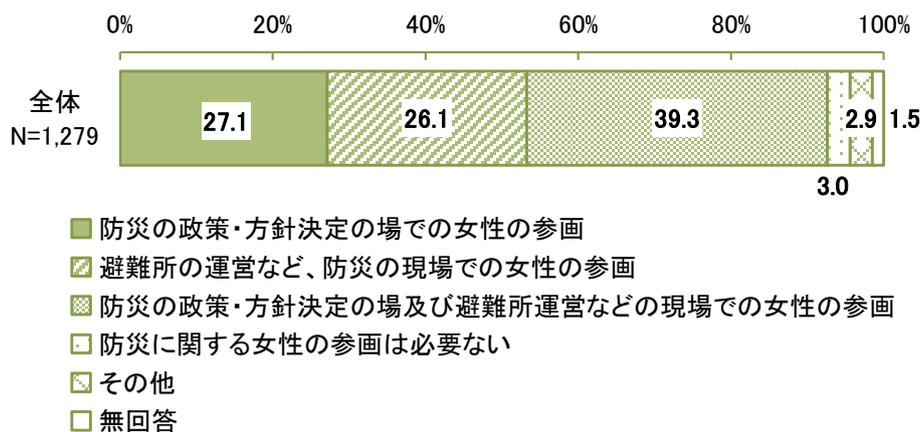
図 1-26 地域活動における男女の役割分担（「そうしている」の割合）



資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

防災における女性の参画について必要なこととしては、「防災の政策・方針決定の場及び避難所運営などの現場での女性の参画」が最も高く、防災分野における女性の参画が求められています。

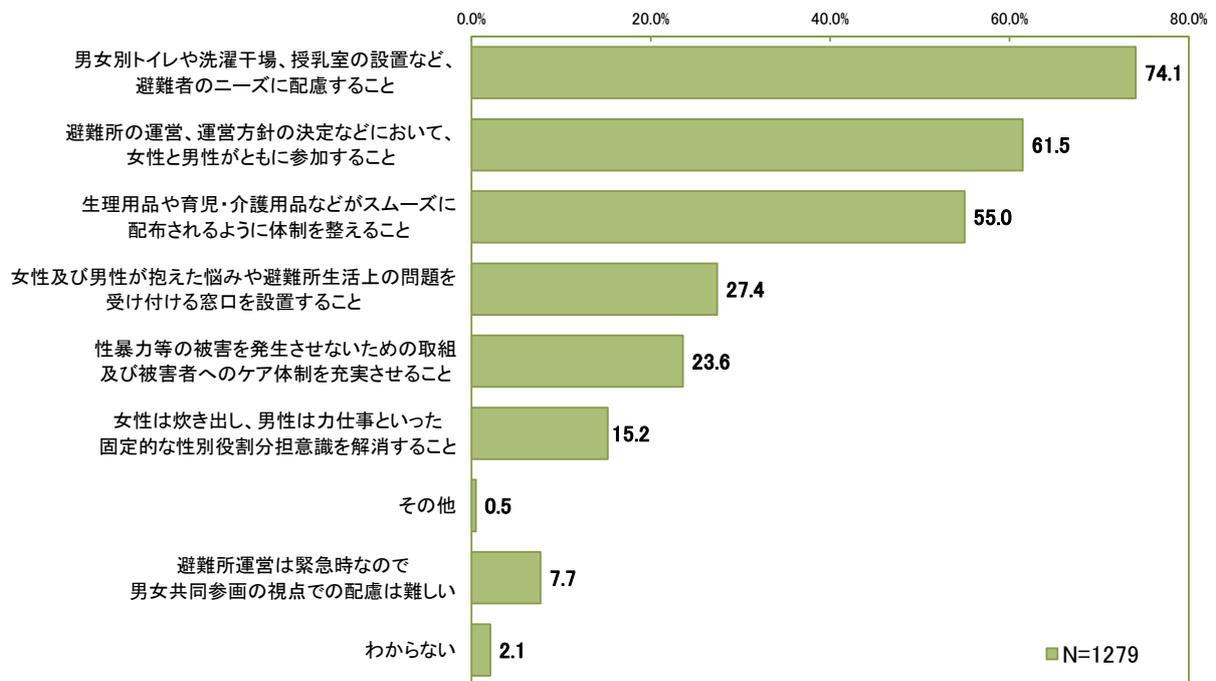
図 1-27 防災における男女共同参画について必要なこと



資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

災害時の避難所の運営について必要だと思うことは「男女別トイレや洗濯干場、授乳室の設置など、避難者のニーズに配慮すること」、「避難所の運営、運営方針の決定などにおいて、女性と男性がともに参加すること」「生理用品や育児・介護用品などがスムーズに配布されるように体制を整えること」が上位に挙がっており、防災や避難所運営、復旧・復興の各段階において、女性や子どもを含めた多様なニーズに対応できるよう、防災対策の充実が求められています。

図 1-28 災害時の避難所運営について必要なこと



資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

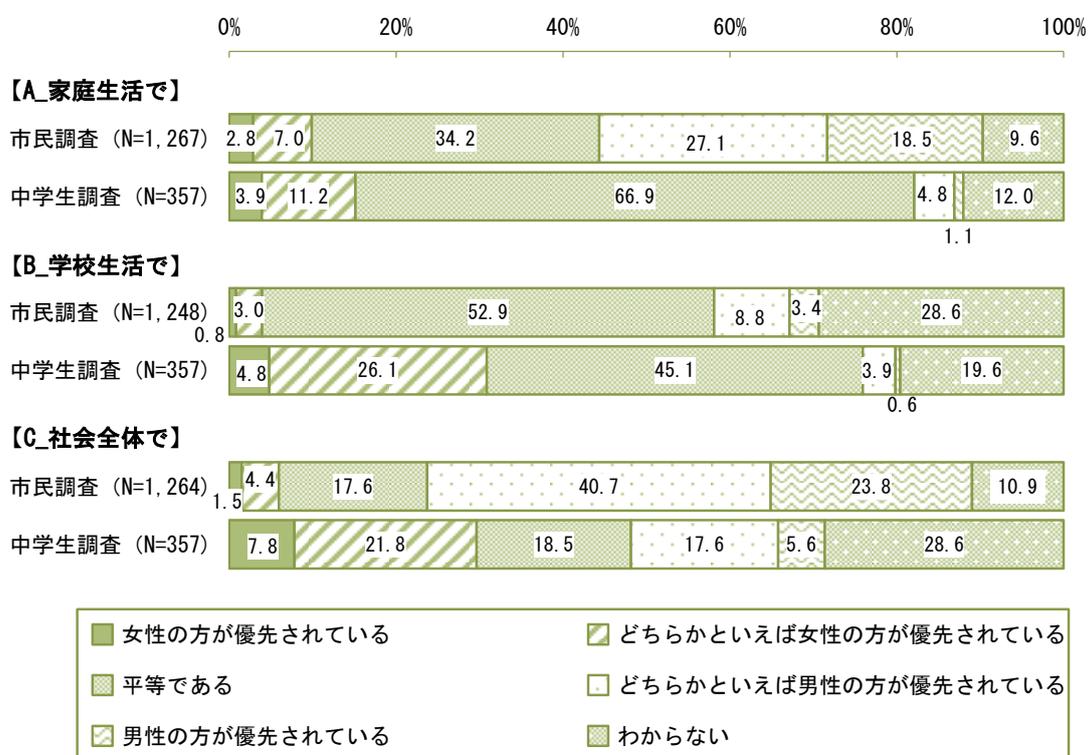


(3) こどものジェンダー平等意識

中学生調査によると、家庭生活、学校生活、社会全体における男女の地位の平等観について、「平等である」と回答した割合は、市民調査の約2倍となっています。学校生活では45.1%で市民調査を下回っているものの、半数近くの人が男女平等であると考えています。一方で、社会全体では18.5%と低く、社会においては不平等であるとの認識があります。また、市民調査と比較して『女性の方が優先されている』と考える人が『男性の方が優先されている』と考える人よりも多くなっており、市民よりも中学生の方が女性優遇と捉えている傾向があります。

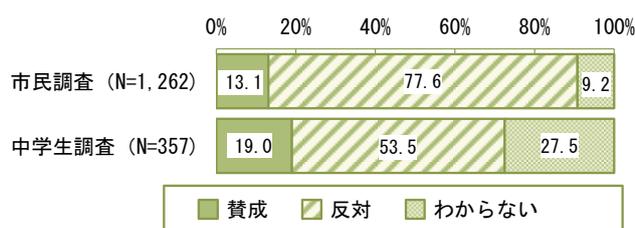
また、「女は家庭・男は仕事」という考え方について、中学生では「賛成」が市民より多くなっていますが、それ以上に「わからない」が多く、まだ考えが定まらない人が多いと思われます。

図 1-29 家庭生活、学校生活、社会全体において、男女の地位は平等になっていると思うか



資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

図 1-30 「女は家庭・男は仕事」という考え（市民調査との比較）



※「賛成」とは、「賛成」「どちらかといえば賛成」と回答した人の合計
 ※「反対」とは、「反対」「どちらかといえば反対」と回答した人の合計
 ※経年比較は前年までと条件を合わせるため「無回答」は省いている

資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）



3 人権や多様な性について

(1) DVについて

暴力の種類を問わず、DVの被害を経験したことがある人は、女性で26.7%、男性で13.3%となっています。平成30(2018)年度と比較すると被害は減少傾向ですが、現在も約2割の人が被害経験があります。

DV被害者のうち、相談した人の割合は男女ともに4割以下となっています。前回調査と比較しても、男女ともに相談割合は減少しており、特に男性においては前回調査31.7%から今回調査10.2%と大幅に減少しています。また、DV相談窓口の認知度も36.0%にとどまっています。

図 1-31 DV被害経験（男女）

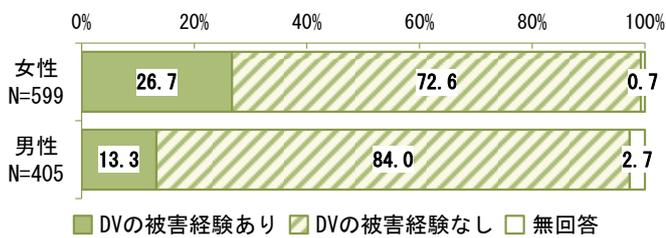


図 1-32 DV被害経験（経年）

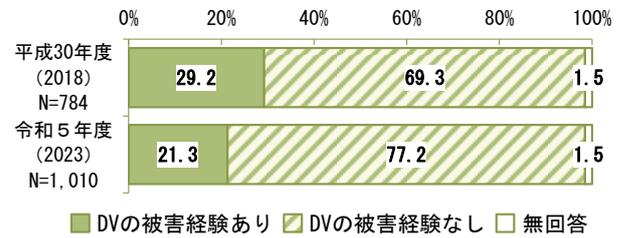


図 1-33 DV被害の相談

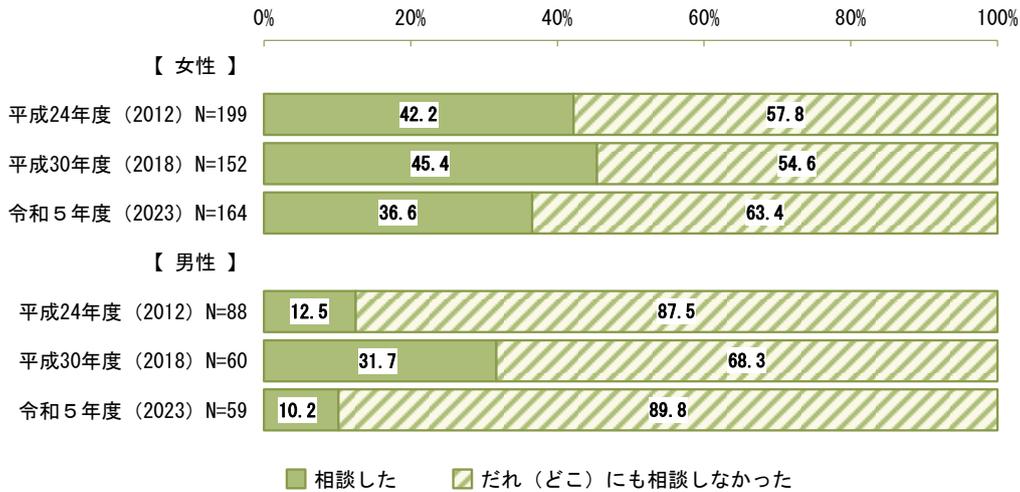
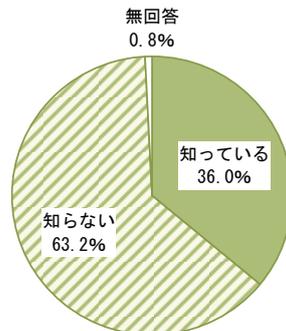


図 1-34 DV相談窓口の認知度



資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

(2) 多様な性への理解

性の多様性に関する言葉の認知度は、「LGBTQ」、「カミングアウト」は約8～9割と高い認知度となっているものの、内容まで理解している割合は約5～6割程度に留まっており、「SOGI」、「アウティング」、「アライ」については4割以下と低い認知度となっています。

また、今の社会がLGBTQ+（性的マイノリティ）にとって偏見や差別などにより生活しづらい社会であると思う割合（「思う」「どちらかと言えば思う」と回答した割合）は67.8%と高い割合となっています。

LGBTQ+（性的マイノリティ）が生活しやすい社会を作るために必要な対策については、「偏見や差別解消等を目的とする、法律や条例等の整備」が最も多く、法律や条例の見直しが求められています。また、「児童・生徒に対する教育の充実」といった幼いころから多様性を理解する教育が重要視されています。

図 1-35 性の多様性に関する言葉の認知度

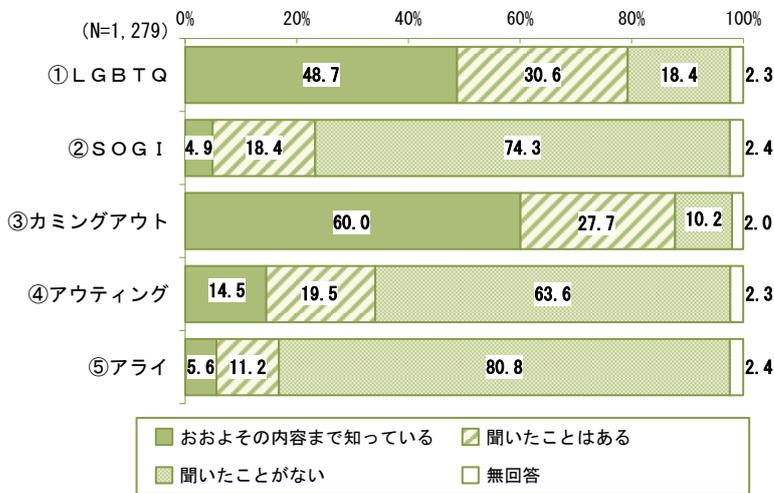
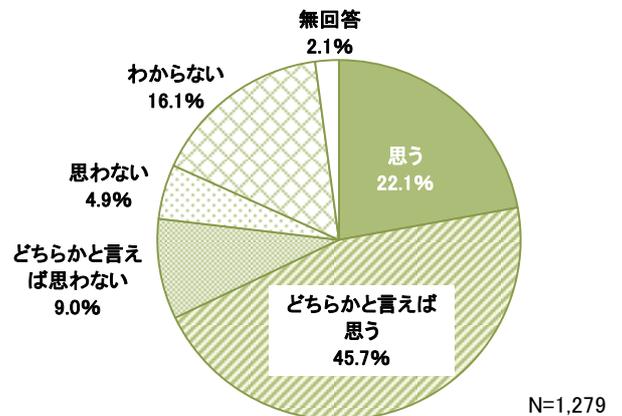
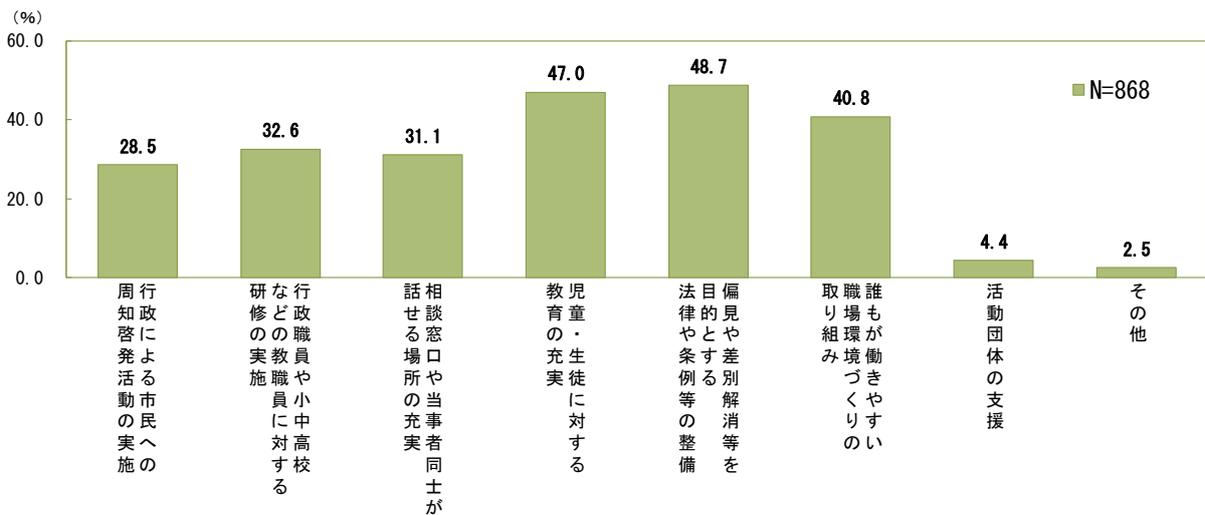


図 1-36 LGBTQ+（性的マイノリティ）が偏見や差別により生活しづらい社会だと思うか



資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）

図 1-37 LGBTQ+（性的マイノリティ）が生活しやすくなるために必要な対策



資料：豊田市男女共同参画に関する意識調査（2023年）



3 豊田市のジェンダー平等推進における課題

課題 1

国・県と比べて結婚出産期の女性の労働力率や意思決定過程への女性の参画割合が低く、女性が活躍できる環境づくりに向けたさらなる取組が必要である

女性の継続就労を望む割合が半数を超え、職場による男女不平等も改善傾向にあるなど、女性の社会進出への意識の向上や職場環境の改善は進みつつあります。しかし、国・県と比べて25歳から39歳までの女性の労働力率が低いことや、政策や方針を決定していくような場への女性の参画は低く、本市における女性の社会進出は十分ではありません。

さらなる女性活躍を推進するため、女性が能力を発揮するための環境づくりを行うとともに、あらゆるライフスタイルに対応した働き方改革を推進し、男女ともに育児、介護などを担いつつ、キャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが必要です。

課題 2

男女の家庭生活等へのかかわり方に関する考えについては、ジェンダー平等の意識は高いが、実際の行動とは乖離があり、行動変容が必要である

家庭においては、子育てや家事について、男女で協力するべきと考える人が9割以上と多い一方で、実際にそうしている割合は約半分となっており、意識はあるが実際の行動が伴っていないのが現状です。夫婦の役割分担についても、理想としては「共同で行うのがよい」と考える人が多い反面、現実では依然として妻に負担が偏っており、固定的性別役割分担を解消し、夫の積極的な参画を促す必要があります。

課題 3

地域活動における男女の性別役割分担が根強く残っているため、女性の参画をより一層推進し、多様な視点や価値観が入った活動の展開が必要である

地域活動においても、性別による役割分担が依然として残っている状況があります。また、防災や災害対応等においては、多様な性への配慮や女性視点を取り入れた運営などが求められており、これらの多様なニーズに対応するには、防災に関する政策や方針の決定の場、避難所の運営などの現場にも女性が参画していくことが必要です。

あらゆる分野における固定的な性別役割分担を解消するため、様々な世代や立場の人に対する意識啓発や、意識のみにとどまらない行動変容に向けた取組が必要です。



課題
4

DV被害者の相談窓口の周知や困難な問題を抱える女性に対する支援の体制づくりが必要である

本市では、DV の被害経験者は約2割となっています。さらにDV被害者のうち、誰かに相談した人の割合は男女ともに4割以下となっています。また、DV 相談窓口の認知度も 36.0%にとどまっており、相談窓口の周知と相談をしやすい環境づくりが必要です。

また、2024 年4月に「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が施行され、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じた支援ができるよう、関係機関との適切な連携が必要です。

課題
5

LGBTQ+(性的マイノリティ)に対する偏見や差別のない社会の形成に向けて、多様な性に対する理解促進に向けた取組強化が必要である

性の多様性に関しては、言葉の認知度は上がりつつありますが、内容まで理解している割合は5割程度にとどまっています。さらに、67.8%の人が今の社会が LGBTQ+(性的マイノリティ)にとって偏見や差別などにより生活しづらい社会であると考えている状況です。当事者が生活しやすい社会にするために、全世代に向けた理解の促進が必要です。



第3章 計画の基本的な考え方と施策の展開

1 基本理念(目指す姿)

性別にかかわらず 誰もが自分らしく
いきいきと暮らせるまち



第4次とよた男女共同参画プランでは「誰もが自分らしく、楽しく暮らせる社会」を基本理念としていました。今回の計画では、「誰もが自分らしく暮らせる」という理念は継承しつつ、このプランの役割をより明確にするために「性別にかかわらず」という言葉を加えました。

一人ひとりの個性と能力を十分に発揮し、性別にかかわらず、誰もが自分らしくいきいきと暮らせる豊田市を目指します。

2 基本方針

1 性別にかかわらず誰もが活躍できる

性別にかかわらず誰もが個性と能力を発揮できるための環境整備や行動変容を促進します。さらなる女性の活躍を促進することで女性の負担が増えることがないよう、男女問わず育児、介護などとキャリア形成との両立を図り、地域や家庭におけるジェンダー平等を推進します。

2 誰もが安心して暮らせる

誰もが安心して暮らせるためには、すべての人の人権が尊重される社会であることが必要です。LGBTQ+(性的マイノリティ)の理解促進やドメスティック・バイオレンス(DV)などあらゆる暴力の防止に向けた啓発を行うと同時に、困難に直面した人が一人で悩みを抱えることがないよう、相談窓口の周知を進め、必要な支援を推進します。



3 取組方針

取組方針 I

あらゆる分野における女性活躍の促進

さらなる女性活躍を推進するために、女性が能力を発揮するための環境づくりや就業・起業に対する支援、意志決定過程への女性の参画拡大を図ります。

取組方針 II

性別にとらわれない行動の促進

家庭や地域、学校などで様々な世代や立場の人々に対してジェンダー平等についての行動変容を促すために、さらなる意識の醸成の取組を進めていきます。

取組方針 III

誰もが安心して暮らせる環境づくり

ドメスティック・バイオレンス(DV)、貧困、性犯罪など様々な困難を抱える人や、LGBTQ+(性的マイノリティ)など、すべての人々の人権が尊重され、安全で安心して暮らせる環境づくりを推進します。

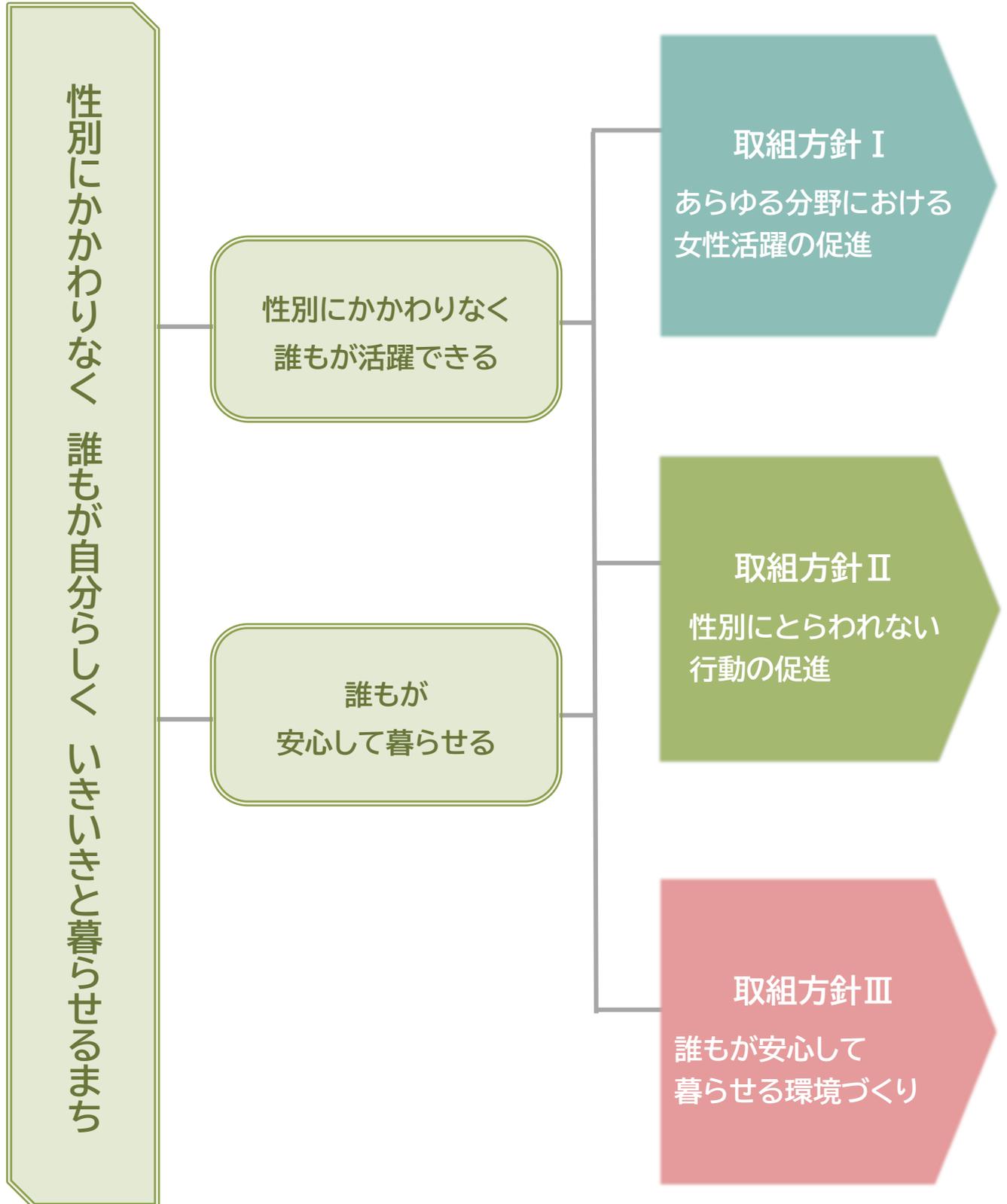


4 施策の体系

基本理念

基本方針

取組方針



取組の方向性	主な取組
(1) 女性が能力を発揮できる環境づくり	1 ステップアップやリスキリングにつなげる総合的支援 2 実践的な体験を通じたステップアップの支援
(2) 女性の就業・起業の促進	3 働く女性が活躍するための横断的支援 4 働き方改革の推進
(3) 意思決定過程への女性の参画拡大	5 審議会等における女性参画の促進 6 企業や個人に向けた女性リーダー・管理職育成講座等の実施
(4) 地域・家庭における固定的性別役割の解消促進	7 男性の家事・育児への主体的な参画の促進 8 ジェンダーの視点を加えた防災・災害対応への取組促進 9 地域会議等における女性委員の登用促進
(5) こども・若者への教育・啓発	10 小・中学生への意識啓発 11 こども・若者に関わる大人への啓発
(6) あらゆる暴力の防止	12 DV防止のための情報提供・啓発の実施、相談窓口の周知、相談方法の拡充 13 関係機関との連携による切れ目のない支援の実施
(7) 人権と多様な性への理解促進	14 市民活動団体と連携した理解促進事業の実施 15 多様な性に対する理解促進事業の実施
(8) 困難な問題を抱える女性への支援	16 支援調整会議等の実施 17 女性応援講座の実施



5 取組の方向性と主な取組

取組方針 I

あらゆる分野における女性活躍の促進

さらなる女性活躍を推進するために、女性が能力を発揮するための環境づくりや就業・起業に対する支援、意志決定過程への女性の参画拡大を図ります。

評価指標及びめざす方向

評価指標	現状値 令和 5 (2023)年度	めざす方向
市民意識調査の男女の関わりの問において、「女性も積極的に仕事をする」に「そうしている」と回答した人の割合	25.3%	↑
市民意識調査の男女の地位の平等観の問において、「職場は男女平等である」と回答した人の割合	28.3%	↑
豊田市働きやすい職場づくり推進事業所の確認・公表制度延べ事業所数	44 事業所	↑
審議会等における女性委員の選任比率	25.0%	↑

(1) 女性が能力を発揮できる環境づくり

継続就労や地域活動など女性がライフスタイルに応じて能力が発揮できるよう、引き続きスキルアップのための支援を充実します。

No.	主な取組	内容
1	ステップアップやリスキリングにつなげる総合的支援	結婚出産を機に離職中の女性や、活躍の機会を求めている女性など様々な状況にいる女性に対し、リスキリング、キャリア形成などの講座や面接相談を実施し、再就労、ステップアップ等につなげる総合的な支援をします。
2	実践的な体験を通したステップアップの支援	活動目標を設定した体験型の連続講座を実施し、参加者の「やりたいこと」や「長所」を見つける支援をし、さらなるステップアップに繋がります。



(2) 女性の就業・起業の促進

キャリアアップや起業等に向けた意識醸成や相談体制の充実、事業所の取組推進など、女性の多様なチャレンジを総合的に支援します。

No.	主な取組	内容
3	働く女性が活躍するための横断的支援	女性が幅広い分野で「自分らしい働き方」が実現できるよう、民間事業者や関係機関と連携を図り、女性の就業や起業に関するサポートをします。また、女性しごとテラスにおいて、キャリアカウンセリングのほか、セミナー、交流会、相談会及びジョブトレーニング等を実施します。
4	働き方改革の推進	優良事業所表彰、アドバイザーの派遣、働きやすい職場づくり推進事業所制度の周知など働き方改革を推進します。また、男性の育児休業の取得を促進するために、講座の実施や育児休業制度についての情報提供をします。

(3) 意思決定過程への女性の参画拡大

女性が様々な分野に参画しやすい環境や仕組みを整え、本市における政策・方針決定過程での女性の意見の反映を進めます。

No.	主な取組	内容
5	審議会等における女性参画の促進	各種審議会等において女性の登用促進を図ることで、意思決定過程において多様な意見が反映されるよう働きかけます。また、審議会等の事務局である市職員のジェンダー平等の視点に立った意識改革を進めます。
6	企業や個人に向けた女性リーダー・管理職育成講座等の実施	中小企業や個人に向けて、女性リーダーや管理職に必要なスキルを身につける講座等を実施し、女性リーダー・管理職の育成を進めます。



家庭や地域、学校などで様々な世代や立場の人々に対してジェンダー平等についての行動変容を促すために、さらなる意識の醸成の取組を進めていきます。

評価指標及びめざす方向

評価指標	現状値 令和5(2023)年度	めざす方向
市民意識調査の夫婦の役割分担についての問において、「子育て全般を夫婦共同で行う」と回答した人の割合	37.8%	↑
市民意識調査の夫婦の役割分担についての問において、「家事全般を夫婦共同で行う」と回答した人の割合	30.2%	↑
市民意識調査の男女の地位の平等観の問において、「家庭生活では男女平等である」と回答した人の割合	34.2%	↑
市民意識調査の男女の地位の平等観の問において、「地域社会の場は男女平等である」と回答した人の割合	33.2%	↑
市民意識調査の男女の地位の平等観の問において、「学校教育の場は男女平等である」と回答した人の割合	52.9%	↑

(4) 地域・家庭における固定的性別役割の解消促進

男性の家事・育児等への参画意識やスキル向上に向けた取り組みを進めます。また、地域活動や防災分野への女性の参画をより一層推進し、多様な視点や価値観が入った活動を推進します。

No.	主な取組	内容
7	男性の家事・育児への主体的な参画の推進	男性が家事や子育てのスキルを身につけることにより、家庭での役割分担や関わり方の見直しのきっかけを作ることを目的に、男性応援講座、ジェンダー平等推進セミナー等様々な講座を開催します。
8	ジェンダーの視点を加えた防災・災害対応への取組促進	災害時の避難所運営や応急復旧活動等、あらゆる防災・災害の場面にジェンダーの視点が反映されるよう、地域の防災セミナーや防災訓練等の機会をとらえて啓発を行います。また自主防災会の組織体制及び防災活動への女性の参画を促進します。
9	地域会議等における女性委員の登用促進	地域住民の多様な意見を取り入れるため、地域会議委員等の選任に当たって年齢、性別、職業など様々な立場の委員を積極的に登用するよう働きかけます。



(5) こども・若者への教育・啓発

本市の将来を担うこどもや若者、それに関わる大人へのジェンダー平等の意識を高めるために、学習や啓発の機会を提供します。

No.	主な取組	内容
10	小・中学生への意識啓発	小・中学生がジェンダー平等の視点に立ったキャリアプランを形成できるよう、職場や仕事の体験プログラムや、出前講座などを実施します。
11	こども・若者に関わる大人への啓発	保育や学校教育に携わる職員、こどもや若者に関わる大人に対し、ジェンダー平等について正しく理解し、ジェンダー平等の視点を持って接することができるように働きかけます。



ドメスティック・バイオレンス(DV)、貧困、性犯罪など様々な困難を抱える人や LGBTQ+ (性的マイノリティ) など、すべての人々がその人権が尊重され、安全で安心して暮らせる環境づくりを推進します。

評価指標及びめざす方向

評価指標	現状値 令和 5 (2023)年度	めざす方向
市民意識調査の DV についての問において相談できる窓口があることを「知っている」と回答した人の割合	36.0%	↑
市民意識調査の DV についての問において、配偶者（事実婚や別居中を含む）や恋人からの暴力を経験したことがないと回答した人の割合	77.2%	↑
市民意識調査において、LGBTQ+（性的マイノリティ）にとって偏見や差別等により生活しづらい社会だと「思わない」と回答した人の割合	4.9%	↑
市民意識調査において、LGBTQ+（性的マイノリティ）について言葉も内容も知っている」と回答した人の割合	48.7%	↑

(6) あらゆる暴力の防止

配偶者等からの暴力の防止、被害者からの相談、保護、自立に至るまでの支援を充実するため、関係機関との連携を強化します。また、DV 被害者救済の機会となる相談窓口の利用を促進するとともに、相談方法の拡充や DV 防止に関する啓発に取り組みます。

No.	主な取組	内容
1 2	DV 防止のための情報提供・啓発の実施、相談窓口の周知、相談方法の拡充	DV 相談窓口や DV 防止に関する情報を市内公共施設、病院、事業所、自治区等へ配布し、DV 防止に向けた周知・啓発を図ります。
1 3	関係機関との連携による切れ目のない支援の実施	被害者が安心して情報提供や支援が受けられるよう、各種相談窓口と関係機関との連携を図ります。



(7) 人権と多様な性への理解促進

人権や性に対する正しい理解が深まるよう、意識啓発を図ります。また、多様な性のあり方への理解を広め、一人ひとりが自分らしく暮らせる環境づくりを推進します。

No.	主な取組	内容
1 4	市民活動団体と連携した理解促進事業の実施	LGBTQ+（性的マイノリティ）に対する理解を広めるため、市民活動団体等と連携した幅広い啓発活動を実施します。
1 5	多様な性に対する理解促進事業の実施	人権や多様な性に対する正しい理解が深まるよう、児童・生徒や保護者、教職員、地域住民等を対象に啓発活動や講座等を実施します。

(8) 困難な問題を抱える女性への支援

「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」に基づき、困難な問題を抱える女性一人ひとりのニーズに応じて包括的な支援を実施できるよう、関係機関と連携を図ります。

No.	主な取組	内容
1 6	支援調整会議等の実施	困難な問題を抱える女性を早期に発見し、適切な支援につなげられるよう、関係課や関係機関と連携し、包括的・継続的に支援できる体制をつくります。
1 7	女性応援講座の実施	悩みを抱える女性が安心して相談できるよう、相談窓口に関する情報を周知します。また、女性のエンパワーメントを図る講座や女性の様々な課題に関する講座を実施します。



第4章 計画の推進体制

1 計画の推進体制

ジェンダー平等に関する施策を着実に推進し、本プランを実効性のあるものとしていくために、行政内の関係部署や事業所、教育機関、市民団体などと連携を図ります。

(1) 市民参画

ジェンダー平等に関する市民意識調査を定期的実施し、市民の意識と実態の把握に努め、本市のジェンダー平等の現状を把握するとともに結果を公表します。

市民や関係団体等が、家庭、地域、学校及び職場などのあらゆる場においてジェンダー平等社会の実現に向けた行動をとることができるよう、広報掲載、情報誌の発行、講座の開催等による啓発を推進します。

(2) 豊田市ジェンダー平等推進懇話会

市民や有識者で構成する「豊田市ジェンダー平等推進懇話会」を開催し、市民の意見をジェンダー平等推進施策に反映させます。年度ごとに実施する施策に対する事業、数値目標等の進捗管理については、その結果を「豊田市ジェンダー平等推進懇話会」に示すことで市民視点からの評価を行い、施策や事業の改善につなげます。

(3) 豊田市ジェンダー平等推進会議

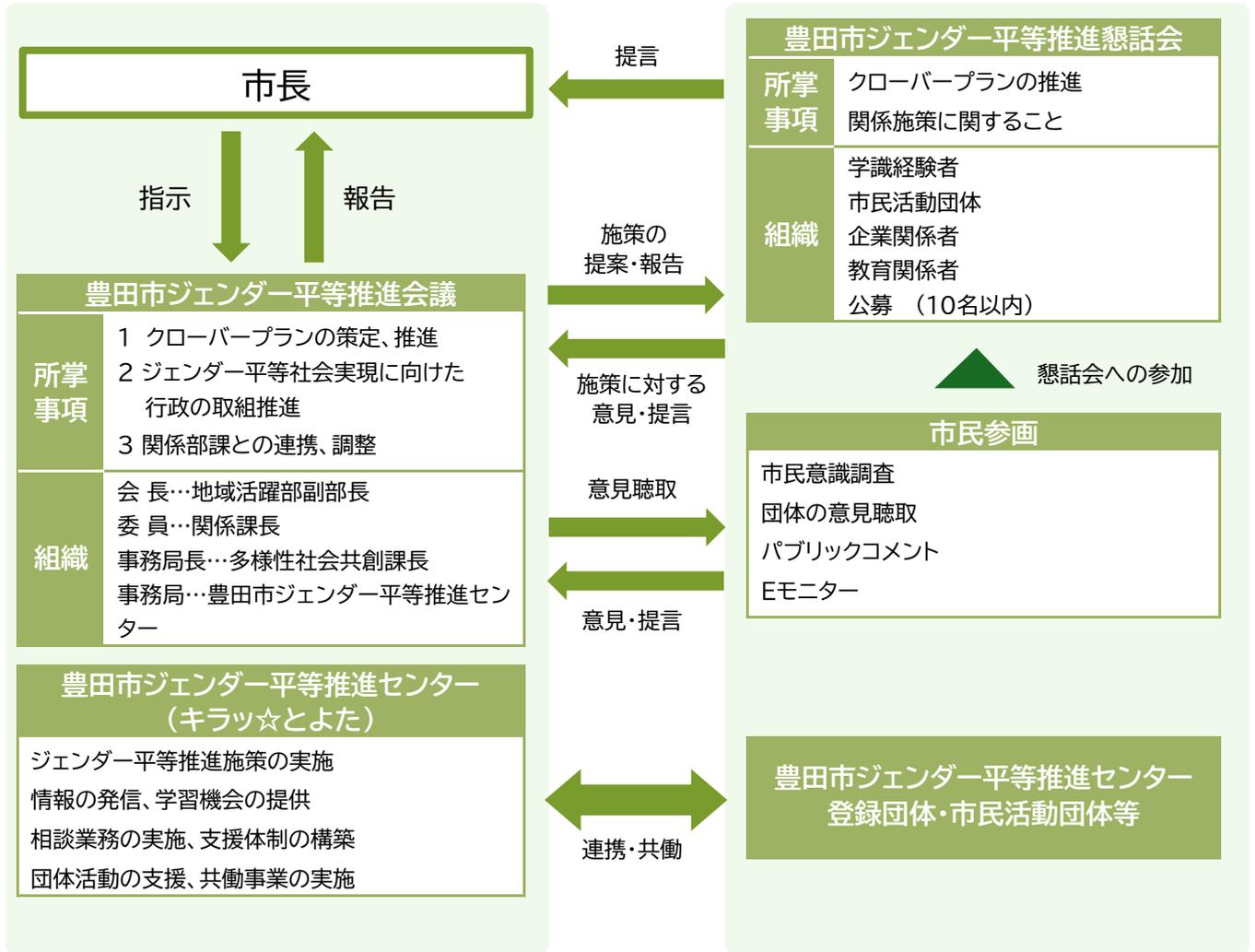
市役所内の関係する部署で構成する「豊田市ジェンダー平等推進会議」の開催等により、ジェンダー平等推進施策を横断的に取り組みます。さらにその実効性を高めるため、事務局である豊田市ジェンダー平等推進センターと関係各課との連携を強化するとともに、進捗管理に対する共通認識を図り、本プランを総合的に推進します。

(4) 国・県と連携

ジェンダー平等推進に関する国・県との方向性の整合を図りながら、本プランの施策・事業を推進します。



2 計画の推進体制図

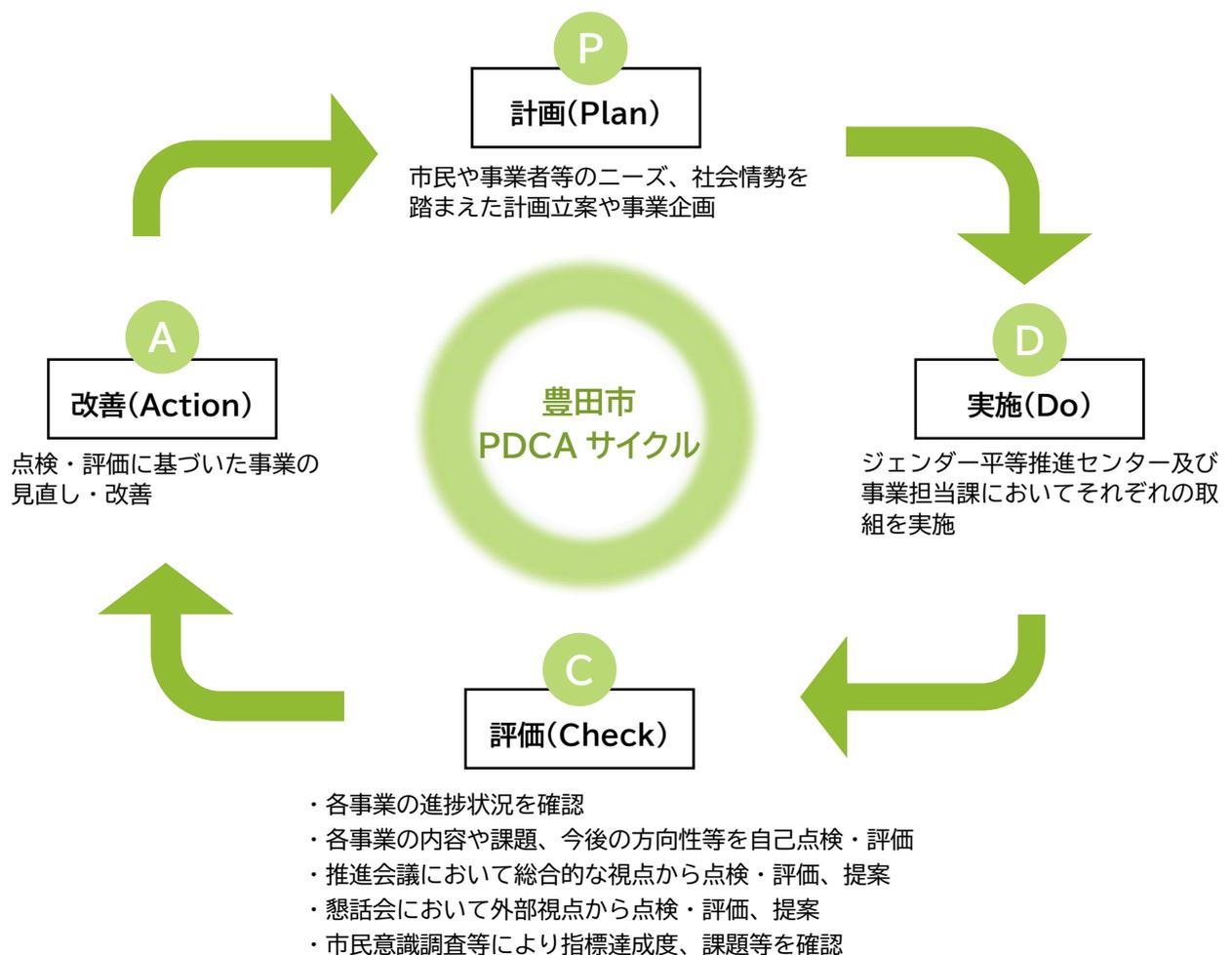


3 指標の設定による進捗管理

本プランの事業を効率的かつ効果的に実施していくため、PDCAサイクルに基づき、評価と改善を継続して実施していきます。

本プランに基づく様々な取組については、関係各課において施策、事業に対する年度ごとの数値目標等を策定し、それぞれの取組を実施します。年度ごとに事業の達成状況等を把握するとともに事業の課題及び方向性の見直しをします。

また、本プランの総合評価については、計画終了年度の前年度に市民意識調査を実施し、ジェンダー平等に関する意識の変化や実態の把握、実施事業の結果及び豊田市ジェンダー平等推進懇話会等からの意見を踏まえ、本プランの基本目標の達成状況により評価します。



資料編

1 豊田市ジェンダー平等推進懇話会

1 豊田市ジェンダー平等推進懇話会設置要綱

(設置)

第1条 本市におけるジェンダー平等推進に関する諸問題の把握と施策の在り方について検討し、今後のジェンダー平等社会の実現に資するため、豊田市ジェンダー平等推進懇話会(以下「懇話会」という。)を設置する。

(協議事項)

第2条 懇話会は、次に掲げる事項を協議する。

(1) 「クローバープラン」(とよた男女共同参画プラン)の総合的推進に関する事項。

(2) 本市におけるジェンダー平等社会実現に向けた関係施策に関する事項。

(構成)

第3条 懇話会は、学識経験者および関係団体等より選出される委員10名以内で組織する。

2 委員の任期は、2年とする。ただし、委員に欠員が生じた場合の補欠委員の任期は、前任者の残任期間とする。

(組織)

第4条 懇話会には、委員の互選により、座長及び副座長を置く。

2 座長は、会務を総理し、副座長は、座長に事故があるとき、その職務を代理する。

(会議)

第5条 懇話会の会議は、市長が招集する。

2 懇話会は、必要があるときに関係者の出席を求め、説明又は意見を聞くことができる。

(庶務)

第6条 懇話会の庶務は、地域活躍部多様性社会共創課ジェンダー平等推進センターにおいて処理する。

(雑則)

第7条 この要綱で定めるもののほか、懇話会の運営に関して必要な事項は、市長が別に定める。

2 懇話会委員名簿(令和5(2023)年度～令和6(2024)年度)

※◎は座長、○副座長を示す。

分野	団体・機関名	役職名	ふりがな 氏名	備考
学識経験者	名古屋学芸大学	名誉教授	いしだ みちこ ◎石田 路子	
学識経験者	名古屋学芸大学	名誉教授	よしの こ ○吉野 まり子	
女性団体	豊田市ジェンダー平等センター 利用登録団体 (豊田市ファミリー・サービス・クラブ)	会長	おはら ようこ 尾原 洋子	
市民活動団体	あいちNPO市民ネットワークセンター	理事長	しんたに ちあき 新谷 千晶	令和5年度
	Team.S@とよた	共同代表	きんばら りょうへい 金原 良平	令和6年度
企業関係者	トヨタ自動車株式会社 人事部 グローバル労政室 ダイバーシティ・人権グループ	グループ長	たきざわ かずや 滝沢 一也	～令和5年9月
	トヨタ自動車株式会社 人事部 労政室制度グループ	グループ長	いけきた しんいち 池北 真一	令和5年10月～ 令和6年12月
	トヨタ自動車株式会社 人事部 労政室 未来の働き方開発グループ	グループ長	かとう つかさ 加藤 吏	令和7年1月～
企業関係者	連合愛知豊田地域協議会	副代表	いしだ ゆうき 石田 祐己	
教育関係者	豊田市小中学校長会	校長	いわつき ゆきこ 岩月 由紀子	令和5年度
			もとばやし はつよ 本林 初代	令和6年度
教育関係者	豊田市教職員組合女性部	部長	さたけ ゆうこ 佐竹 祐子	令和5年度
			すぎうら たかよ 杉浦 貴代	令和6年度
公募委員			えのき ゆか 榎 由佳	令和5年度
			こが こうじろう 古賀 康二郎	
			てるや えみ 照屋 恵美	令和6年度
			やすだ あやこ 安田 亜弥子	

(順不同、敬称略)

2 豊田市ジェンダー平等推進会議

1 豊田市ジェンダー平等推進会議設置要綱

(設置目的)

第1条 本市におけるジェンダー平等の推進にあたり、クローバープラン(とよた男女共同参画プラン)の策定に関し必要な調査及び検討を行い、並びに施策を総合的かつ効果的に推進するため、関係部課相互の総合調整を行うことを目的に豊田市ジェンダー平等推進会議(以下「推進会議」という。)を設置する。

(所掌事務)

第2条 推進会議は、次に掲げる事務を所掌する。

- (1) クローバープラン(とよた男女共同参画プラン)の策定、推進に関すること。
- (2) ジェンダー平等社会実現に向けた行政の総合的かつ効果的な推進に関すること。
- (3) ジェンダー平等推進関係施策の関係部課との連携及び調整に関すること。
- (4) その他ジェンダー平等推進関係施策に関すること。

(組織)

第3条 推進会議は、会長、委員をもって組織する。

- (1) 会長は、会務を総理し、地域活躍部副部長をもって充てる。
- (2) 委員は、別表に掲げる者による。

(会議)

第4条 推進会議は、会長が招集する。

2 会長は、必要がある時に関係者の出席を求め、説明又は意見を聴くことができる。

(作業部会)

第5条 推進会議に、作業部会を設けることができる。

- 2 作業部会員は、会長の指定した委員の指名した所属の担当者により組織する。
- 3 作業部会は、会長の指定したジェンダー平等推進関係施策の調査及び研究を行う。
- 4 作業部会は、調査又は研究内容により、該当する担当者により開催する。

(事務局)

第6条 推進会議の事務局長は多様性社会共創課長をもって充て、事務局は、ジェンダー平等推進センターに置く。

(雑則)

第7条 この要綱で定めるもののほか、推進会議の運営に関して必要な事項は、会長が会議に諮って定める。

2 推進会議委員名簿

所 属	備 考
地域活躍部副部長	会長
企画課長	委員
人事課長	委員
行政改革推進課長	委員
地域交流課長	委員
防災対策課長	委員
こども・若者政策課長	委員
おやこ応援課長	委員
市民相談課長	委員
よりそい支援課長	委員
健康政策課長	委員
産業人材活躍課長	委員
学校教育課長	委員

3 用語の説明

あ行	
アウトティング	本人の同意なく、その人の性的指向や性自認に関する情報を第三者に暴露すること。性的指向・性自認という機微な個人情報を意に反して明かされることは本人にとって非常に苦痛になりうる(強い不安感や緊張感を強いられる)行為であり、同僚などからカミングアウトされた場合等に、たとえ善意であっても、本人の同意なく、その情報を第三者(他の人事担当者、配属先や異動先などを含む)に伝えてしまうことは、アウトティングに該当するため注意が必要です。
アライ	英語の「ally(味方)」から来た表現で、LGBTQ+(性的マイノリティ)のことを理解し、支援しようとする人のこと。
エンパワーメント	自ら主体的に行動することによって状況をかえる力をつけること。
か行	
カミングアウト	自身の性的指向や性自認について他者に伝えること。カミングアウトするかどうかは、本人の自由意志によるべきであり、カミングアウトしようとするのを止めたり、逆にカミングアウトを強制することは不適切です。
キャリア形成	職業経験を通して、必要な能力を身につけたり経験を積み重ねたりして自己実現していくこと。
キャリアプラン	キャリアプランニング、自身の職業生活における目標や働き方等を定め、その実現のために計画を立てること。
合計特殊出生率	15～49歳までの女性の年齢別出生率の合計で、1人の女性が平均して一生の間に何人の子どもを産むかを表す指標。
固定的性別役割分担	男女を問わず個人の能力等によって役割を決めることが適当であるにも関わらず、男性、女性という性別を理由として、役割を固定的に分けること。「男は仕事・女は家庭」「男性は主要な業務・女性は補助的業務」のように、固定的な考え方により、男性女性の役割を決めていることが例に挙げられます。

さ行	
ジェンダー	「社会的・文化的に形成された性別」のこと。人間には生まれつきの生物学的性別(sex)があります。一方、社会通念や慣習の中には、社会によって作り上げられた「男性像」「女性像」があり、このような男性、女性の別を「社会的・文化的に形成された性別」(ジェンダー)といいます。「社会的・文化的に形成された性別」は、それ自体に良い悪いという価値を含むものではありません。
ジェンダーアイデンティティ	「自己の属する性別についての認識に関するその同一性の有無又は程度に係る意識」と定義されており、その性質は、本人のその時々主張を指すものではなく、自身の性別についてのある程度の一貫性を持った認識を指すものと解されています。
ジェンダーギャップ指数	スイスの非営利団体「世界経済フォーラム」が独自に算定するもので、4分野のデータ(①経済分野、②教育分野、③健康分野、④政治分野)から構成され、男女格差を測る指数です。
女性しごとテラス 「カプチーノ」	女性の「はたらく」をワンストップで支援するため、豊田市が運営している総合窓口。専任のキャリアコンサルタントが常駐し、様々なステージにおける女性のライフプランやキャリアプランについてサポートしています。
ステップアップ	段階を踏んで、または一歩上のレベルに進歩する、向上すること。
性的指向	理解増進法においては、「性的指向」とは、「恋愛感情又は性的感情の対象となる性別についての指向」と定義されています。 例えば、男性が好き、女性が好き、男性も女性も好き、男性も女性も好きではないなどのことです。
セクシュアルハラスメント (セクハラ)	職場におけるセクシュアルハラスメントは、「職場」において行われる、「労働者」の意に反する「性的な言動」に対する労働者の対応によりその労働者が労働条件について不利益を受けたり、「性的な言動」により就業環境が害されることです。職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれます。また、被害を受ける者の性的指向や性自認にかかわらず、「性的な言動」であれば、セクシュアルハラスメントに該当します。
た行	
男女共同参画社会	男女共同参画社会基本法第2条に規定されている、「男女が、社会の対等な構成員として、自らの意志によって社会のあらゆる分野における活動に参画する機会が確保され、もって男女が均等に政治的、経済的、社会的及び文化的利益を享受することができ、かつ、共に責任を担うべき社会」のこと。

は行	
働き方改革	働く人が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を自分で「選択」できるようにするための改革。日本が直面する「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」、「働く人のニーズの多様化」などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる必要があります。
ま行	
マタニティハラスメント (マタハラ)	職場における妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントのことで「職場」において行われる上司・同僚からの言動(妊娠・出産したこと、育児休業等の利用に関する言動)により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業等を申し・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることです。妊娠の状態や育児休業制度の利用等と嫌がらせとなる行為の間に因果関係があるものがハラスメントに該当します。 なお、業務分担や安全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものはハラスメントには該当しません。
ら行	
リスクリング	新しい職業に就くため、あるいは今の職業で必要な能力・技術の大幅な変化に適応するために、新たな能力・技術を獲得すること。
アルファベット	
DV(ドメスティック・バイオレンス)	配偶者(事実婚、別居を含む)やパートナー、恋人等親密な関係にある(あった)人から振るわれる暴力のこと。暴力には殴る蹴る等の身体的暴力のみならず、威嚇する、生活費を渡さない、仕事につかせない、性行為の強要、外出や交友関係を制限して孤立させるといった精神的な苦痛や経済的な抑圧等も含まれます。また、こどもに暴力を見せることも含まれます。親密な関係の男女間のことであっても、刑法に規定されている暴行、傷害、脅迫等の行為が行われた場合は犯罪となります。
M字曲線	日本の女性の労働力率を年齢階級別にグラフ化したとき、30歳代を谷とし、20歳代後半と40歳代後半が山になるアルファベットのMのような形になること。これは、結婚や出産を機に退職する女性が多く、子育てが一段落すると再び労働市場に参入するという特徴があるためです。M字カーブともいいます。

<p>LGBTQ+ (性的マイノリティ)</p>	<p>同性が好きな人や、自分の性に違和感を覚える人のことを指し、セクシュアルマイノリティともいいます。LGBTQ+はレズビアン(女性の同性愛者)・ゲイ(男性の同性愛者)・バイセクシュアル(両性愛者)・トランスジェンダー(心と体の性が一致しない人)・クエスチョニング(性的指向や性自認が定まっていない人)の頭文字をとった言葉です。また、性のあり方が非常に多様であることを考慮して、レズビアン・ゲイ・バイセクシュアル・トランスジェンダーには当てはまらない人を総称する「クィア」という呼称が用いられることもあります。</p> <p>性のあり方はこれらの5つだけでなく、自身の性を男女いずれかに限定しないXジェンダーや、他者に恋愛的に興味関心を抱かないアロマンティック、性的指向が性別にとらわれないパンセクシュアルなど、個人によって多様です。そのため本プランでは、計画の基本的な考え方と施策の展開において、『LGBTQ+』とすることで、性の多様性を表現し、性的マイノリティに対する配慮を示しています。</p>
<p>SDGs (持続可能な開発目標)</p>	<p>Sustainable Development Goals の略で、2015年9月に国連サミットで「持続可能な開発のための2030アジェンダ」が採択され、その中に記載されている2016年から2030年までの国際目標を指します。持続可能な世界を実現するための環境、エネルギー、教育、ジェンダー等の合計17の目標(ゴール)と169のターゲットから構成され、地球上の誰一人として取り残さない(leave no one behind)ことを誓っています。</p>
<p>SOGI</p>	<p>性的指向(sexual orientation)と性自認(gender identity)の頭文字をとった略称。この表現は、特定の性的指向や性自認の人のみを対象とする表現ではありません。</p>

クローバープランV
(第5次とよた男女共同参画プラン)
2025年3月

【発行】 豊田市
豊田市ジェンダー平等推進センター(2025年4月1日～)
【住所】 〒471-0034
豊田市小坂本町 1-25 豊田産業文化センター2階
【電話】 0565-31-7780
【F A X】 0565-31-3270