
第 3 次鳥栖市男女共同参画行動計画

計画の概要と現状分析

令和 4 年 10 月

鳥 栖 市

目 次

1	計画策定の趣旨.....	1
2	計画の位置づけ.....	1
	（1）鳥栖市男女共同参画推進計画.....	1
	（2）鳥栖市女性活躍推進計画.....	1
	（3）鳥栖市DV対策基本計画.....	1
3	計画の期間.....	2
4	計画策定体制.....	2
5	計画策定の考え方について.....	2
6	統計からみる鳥栖市の現状.....	3
	（1）人口ピラミッド.....	3
	（2）人口の推移.....	3
	（3）世帯数の推移.....	5
	（4）婚姻の状況.....	6
	（5）女性の労働力人口.....	7
7	アンケート調査の結果からみる鳥栖市の現状.....	8
	（1）調査実施の概要.....	8
	（2）回答者の属性.....	8
	（3）調査結果の概要.....	9
	① 「ジェンダー（社会的文化的につくられた性差）」に対する意識.....	9
	② 男女平等感について.....	9
	③ 「性別役割分業」に対する意識.....	11
	④ 子育て環境について.....	12
	⑤ 就労について.....	14
	⑥ 育児休業の取得.....	18
	⑦ ドメスティック・バイオレンス（DV）について.....	19
	⑧ L G B T（性的少数者）への理解について.....	22
8	本市の男女共同参画推進における課題.....	24
	（1）性別にかかわらず個人の能力を発揮できる男女共同参画社会の実現のための意識・社会基盤の改革.....	24
	（2）あらゆる分野における女性の活躍推進.....	24
	（3）子育て支援の充実.....	25
	（4）男性の育児休業取得、家事・育児への参画の推進.....	25
	（5）仕事と家庭・子育て・介護を両立するための環境の整備.....	26
	（6）DVに関する啓発と相談体制の強化.....	26
	（7）性的少数者等に対する啓発・支援の充実.....	26

1 計画策定の趣旨

本市では、男女共同参画社会の実現に向けた各種施策を総合的・計画的に推進するため、平成25年3月に「第2次鳥栖市男女共同参画行動計画及び鳥栖市DV被害者支援基本計画」を策定しました。

平成29年3月には、「第2次鳥栖市男女共同参画行動計画及び鳥栖市DV被害者支援基本計画」の中間見直しを実施し、令和4年度を目標年度とする「第2次鳥栖市男女共同参画行動計画及び鳥栖市DV被害者支援基本計画（後期計画）」を策定しました。

現計画の期間が令和4年度で終了するため、これまでの取組を検証しつつ、社会経済情勢の変化による新たな課題にも対応しながら、引き続き、男女共同参画社会の実現に向けた施策を総合的、計画的に推進するため、「第3次鳥栖市男女共同参画行動計画及び鳥栖市DV被害者支援基本計画」（以下、本計画という）を策定します。

本計画の策定にあたっては、国の「第5次男女共同参画基本計画」及び県の「第5次佐賀県男女共同参画基本計画」を踏まえるとともに、「第7次鳥栖市総合計画」（令和3年3月）をはじめとする市の各種計画との整合性を図ります。

2 計画の位置づけ

.....(1) 鳥栖市男女共同参画推進計画

男女共同参画社会基本法第14条第3項の規定に基づく計画として位置づけます。

.....(2) 鳥栖市女性活躍推進計画

女性活躍推進法第6条第2項に基づく「当該市町村の区域内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（市町村女性活躍推進計画）」を包含した計画と位置づけます。

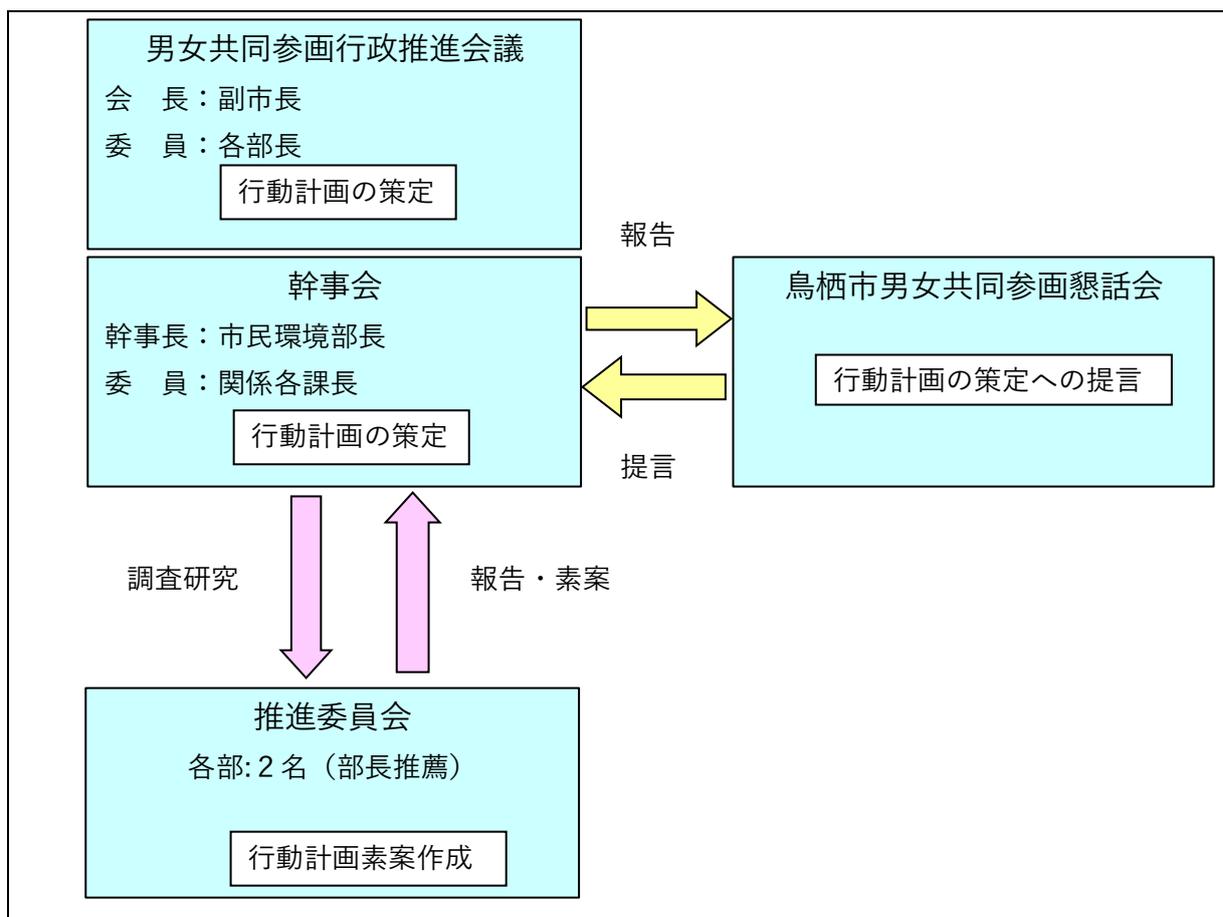
.....(3) 鳥栖市DV対策基本計画

「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」（以下「DV防止法」という。）第2条の3第3項に基づく基本計画（市町村DV対策基本計画）を包含した計画と位置付けます。

3 計画の期間

令和5年度から令和14年度までの10か年計画とします。ただし、計画期間中に生じる社会経済状況の変化や各施策の進捗状況に対応するため、計画期間5年目に中間見直しを行うこととします。

4 計画策定体制



5 計画策定の考え方について

本計画は、現行計画を基に、令和3年度に実施した「男女共同参画社会に関する市民意識調査報告書」の結果や、社会情勢の変化、国・県の制度の変化などを考慮し、策定を進めます。また、本計画は、国及び県の関連計画を踏まえ、第7次鳥栖市総合計画を上位計画として、福祉、子育て、防災、教育、まちづくりなどの他の関連計画と連携し、整合性を図ります。

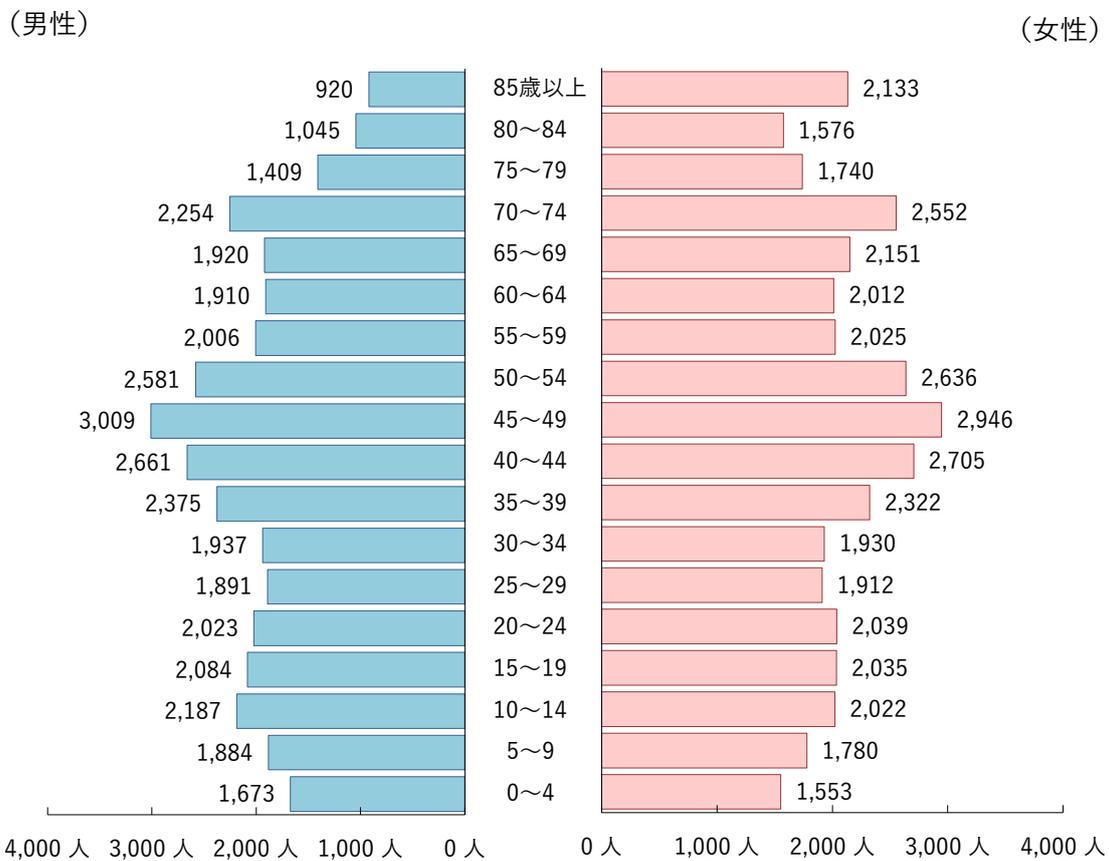
6 統計からみる鳥栖市の現状

(1) 人口ピラミッド

本市の総人口は令和4年3月31日時点で73,838人であり、そのうち65歳以上の高齢者が17,700人、高齢化率は24.0%となっています（図表1）。

年齢階層別にみると、男女とも45～49歳の人口が最も多くなっています。また、50歳以上の人口はいずれの年齢階層でも男性より女性の方が多く、特に85歳以上では女性の人口が男性の約2.3倍となっています。

図表1 人口ピラミッド



資料：住民基本台帳（令和4年3月31日時点）

(2) 人口の推移

人口の推移をみてみると、総人口は平成7年以降、継続して増加していることが分かります（図表2）。

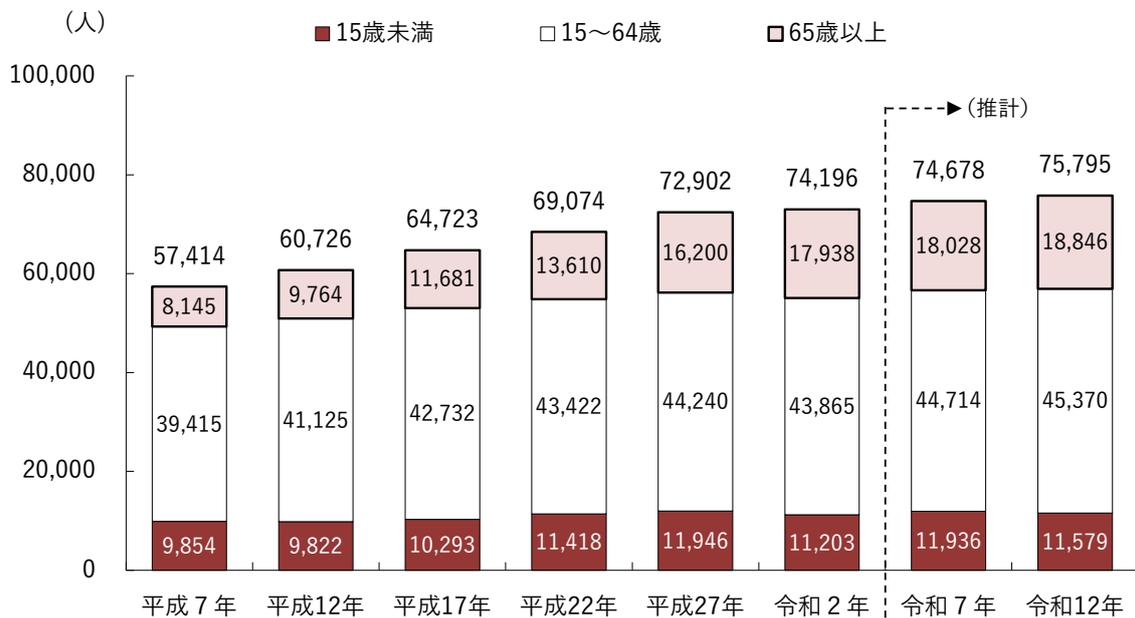
内訳をみると、15歳未満の年少人口と15歳から64歳までの生産年齢人口は、多少の増減はあるものの、おおむね横ばいから微増傾向で推移しています。一方、65歳以上の老年人口は平成7年以降、増加が続いており、平成7年から令和2年までの25年間で2倍以上の

増加となっています。

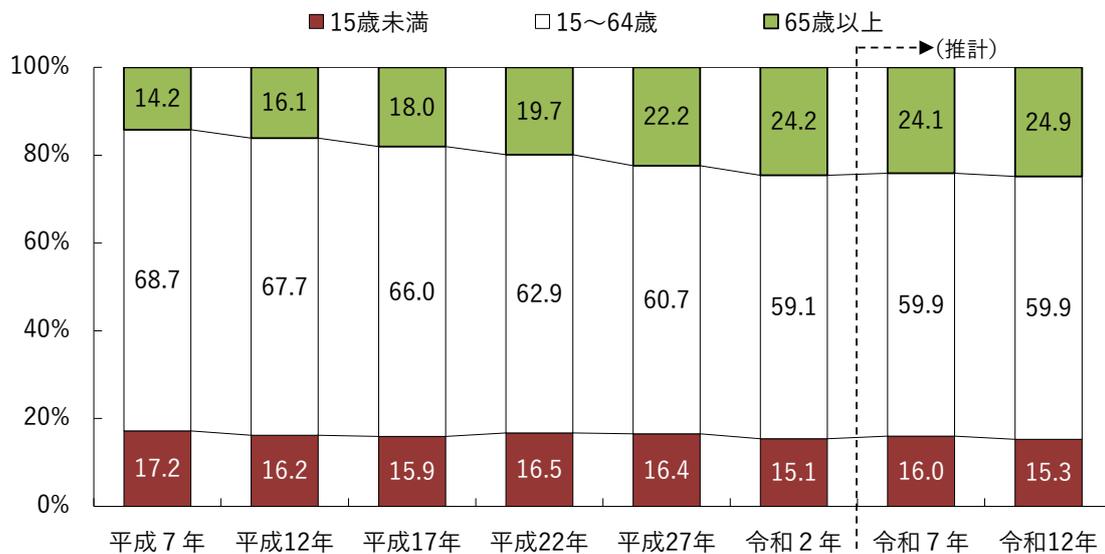
年齢3区分別の人口割合をみると、平成17年にかけて少子化傾向が続いていましたが、平成22年に年少人口割合は若干の増加に転じ、その後、令和2年にかけて再び減少傾向に転じています。

老年人口の割合をみると、平成7年以降、継続して増加しており、高齢化が進行していることがわかります。生産年齢人口が減少していることから、第3次計画期間中も少子高齢化の傾向が続くと予想されます（図表3）。

図表2 年齢3区分の人口推移



図表3 年齢3区分の人口割合の推移



資料：令和2年まで【国勢調査（各年10月1日現在）】、令和7年以降【国立社会保障人口問題研究所の「日本の将来人口推計（平成30年度）」による（図表2・図表3）

(3) 世帯数の推移

少子高齢化や産業構造の変化、人々の価値観の多様化等により、家族形態も多様化しています。本市では、一般世帯総数が一貫して増加している一方、1世帯あたり人員は減少し続けており、核家族世帯・単身世帯の増加が見て取れます（図表 4）。

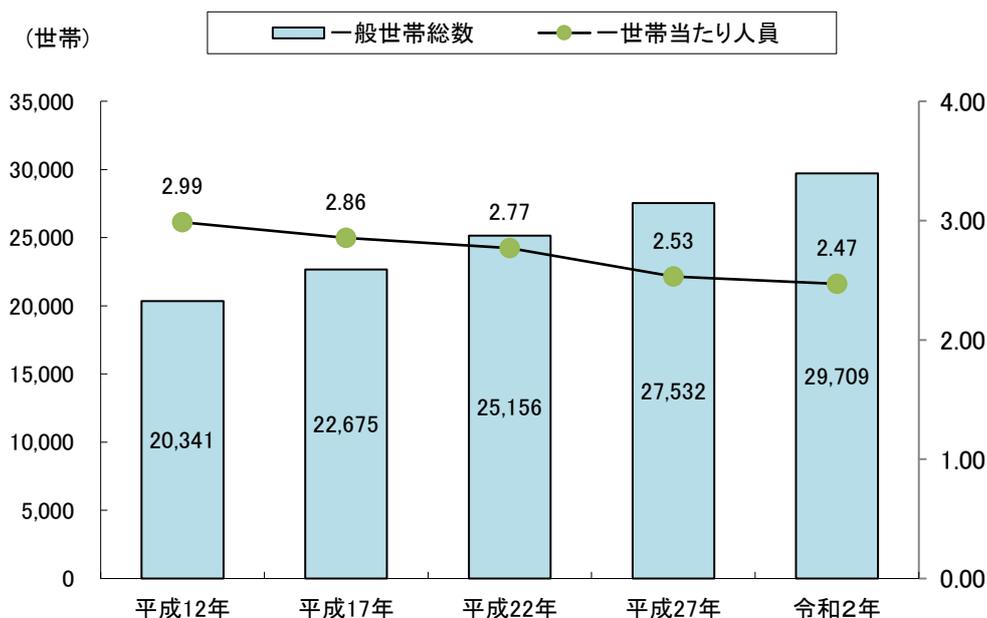
高齢者・若い世代の一人暮らしや夫婦だけの世帯も増加傾向にあることから、今後も世帯人員の減少傾向は続くものと考えられます。世帯人数の減少は、家庭内の相互扶助機能の低下を招くこととなり、従来の固定的な性別役割分担意識を持ったままでは、家庭の安定を保つことは困難になります。

ひとり親世帯の状況を見ると、母子世帯・父子世帯ともに平成 22 年以降、増加傾向にあり、母子世帯数は令和 2 年時点で父子世帯数の 6 倍以上となっています（図表 5）。

内閣府が実施した「令和 3 年 子供の生活状況調査」によると、生活困窮世帯^{※1}に該当する世帯は、ふたり親世帯で 7.5%、ひとり親世帯では 50.2%となっており、そのうち母子世帯のみでは 54.4%となっています。

ひとり親家庭の増加は、貧困など様々な困難を抱える人の増加にもつながります。次世代への貧困の連鎖を断ち切るためにも、各世帯の実情に応じたきめ細かな支援が必要となっています。

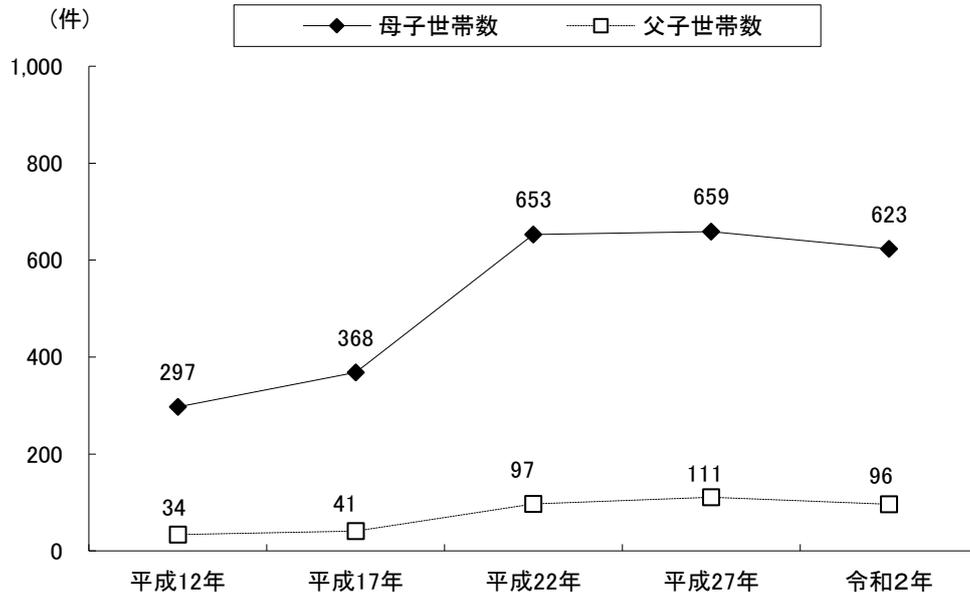
図表 4 世帯数の推移



資料：国勢調査（各年 10 月 1 日時点）

※1 等価可処分所得（世帯の可処分所得を世帯人員の平方根で割って調整した所得）が「中央値の 2 分の 1 未満」に該当する、いわゆる「相対的貧困層」に該当する世帯。

図表 5 ひとり親世帯数の推移



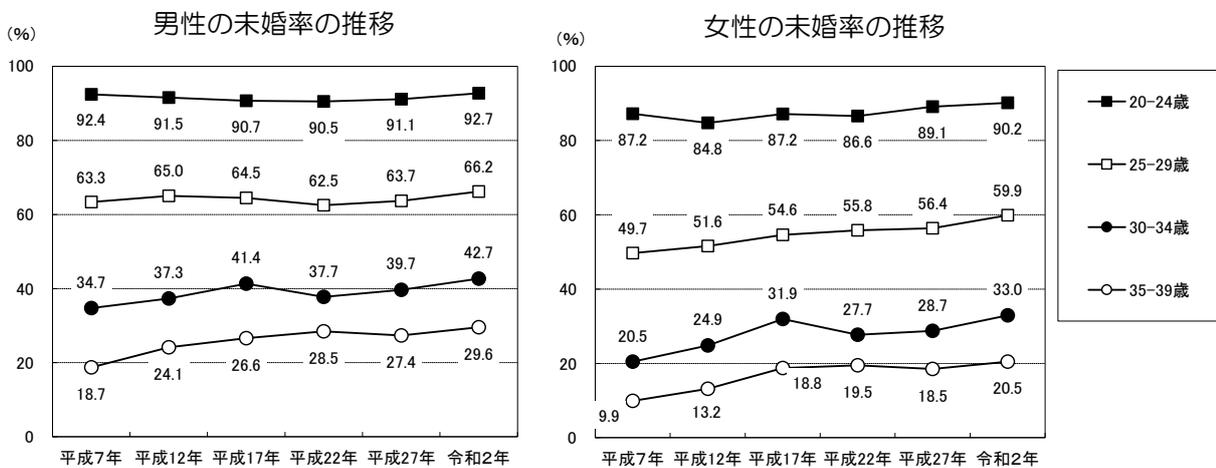
資料：国勢調査（各年 10 月 1 日時点）

(4) 婚姻の状況

20～39 歳の男女の未婚率の推移を 5 歳階層別に見ると、男女ともにいずれの世代も未婚率が上昇を続けています（図表 6）。

特に男性の 30～39 歳、女性の 25～39 歳までの未婚率は上昇傾向が顕著であり、本市においても、いわゆる未婚化・晩婚化の傾向が進んでいることがうかがえます。

図表 6 未婚率の推移



資料：国勢調査（各年 10 月 1 日時点）

(5) 女性の労働力人口

わが国では、非正規雇用が増加する一方で、長時間労働が問題となっています。

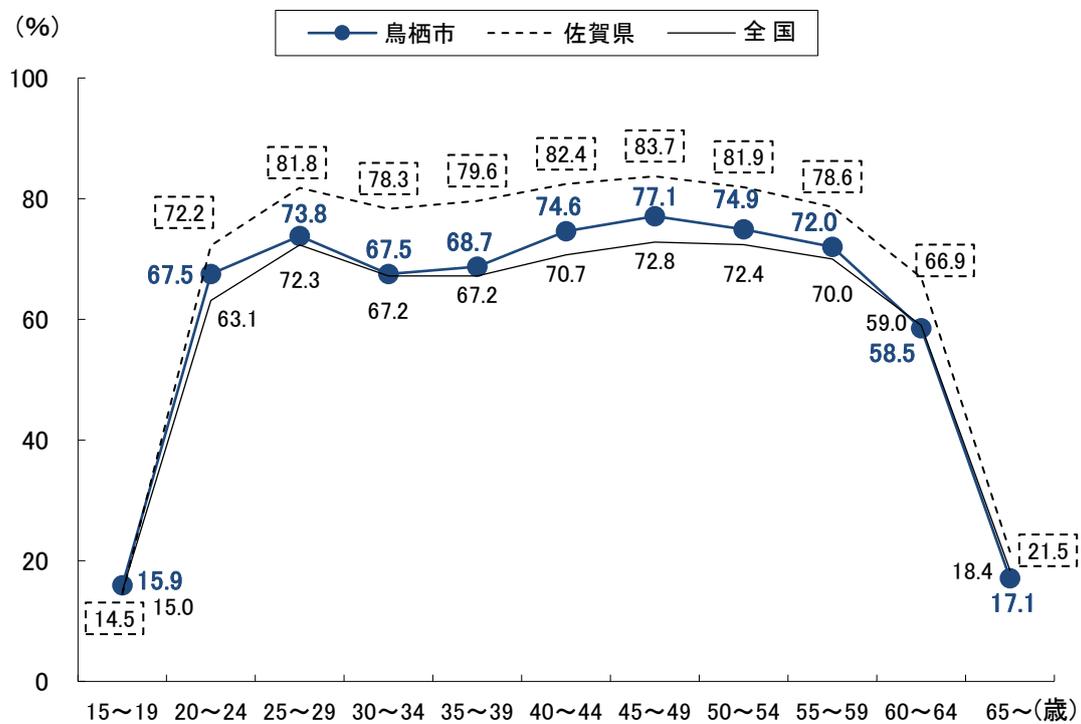
非正規雇用の増加は、経済的理由で結婚できない若者を生み出しています。また、男性の長時間労働や仕事を中心としたライフスタイルは、男性の家庭における家事・育児への参加を阻む要因の一つにもなっています。

女性の年齢階層別労働力人口をみると、本市はいわゆるM字カーブの落ち込みが全国平均と同等の水準となっており、子育て期に就業を中断する女性が少なからず存在していることが分かります。

また、共働き世帯数が増加傾向にある中、女性は男性に比べて非正規雇用の割合が高いため、このことが男女の賃金格差につながっています。

女性が出産・子育て・介護などにより就業を中断することのないよう支援するとともに、雇用等における男女の均等な機会と待遇の確保に加え、固定的な性別役割分担意識の解消、長時間労働の削減によるワーク・ライフ・バランスの推進など、関係する様々な取り組みが必要です。

図表 7 女性の年齢階層別労働力人口



資料：国勢調査（令和2年10月1日時点）

7 アンケート調査の結果からみる鳥栖市の現状

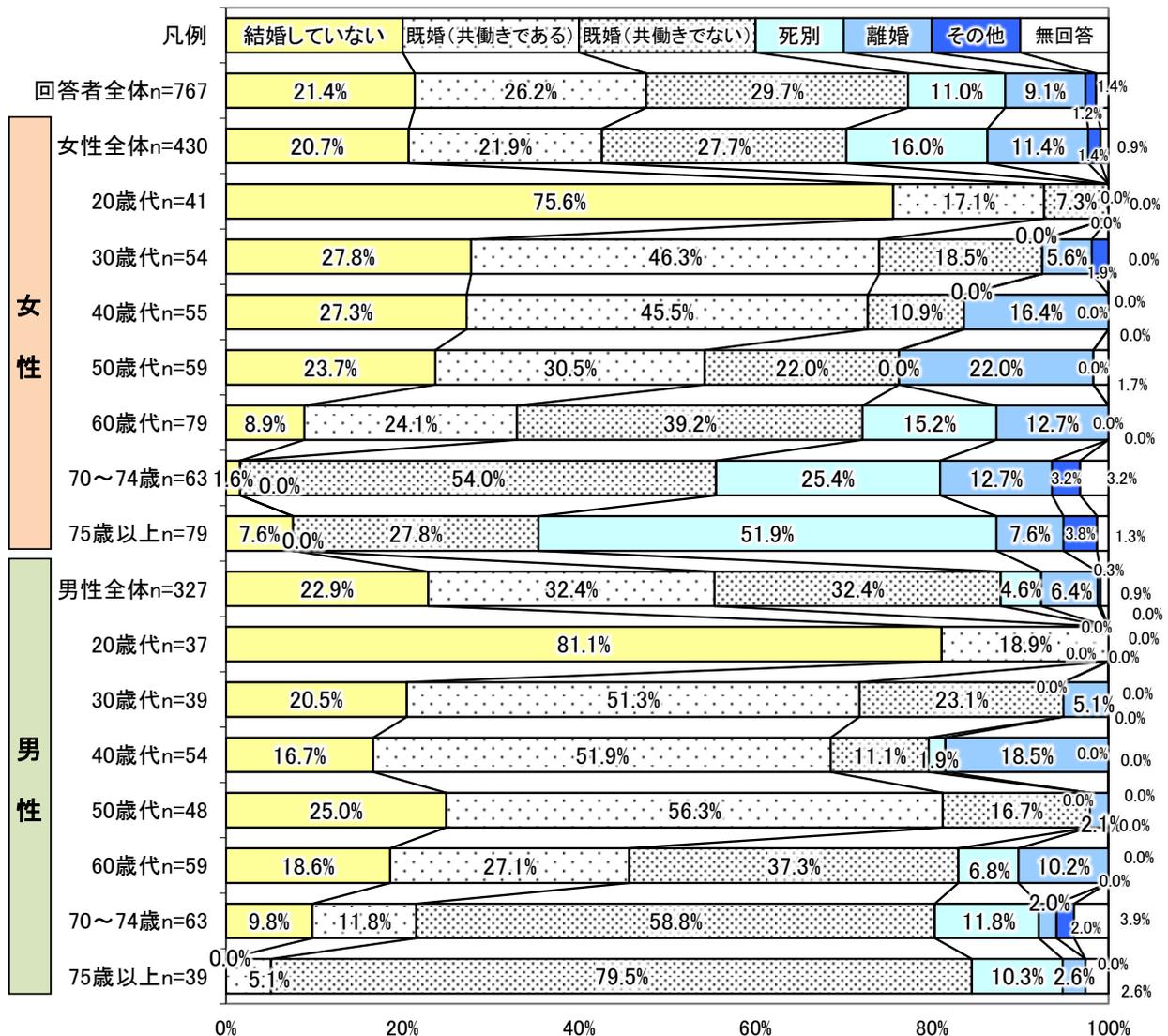
(1) 調査実施の概要

本計画の策定にあたり、市民意識の変化と男女共同参画の実態と課題を探り、計画見直しの基礎資料とするため、アンケート調査を実施しました。

調査の対象者	住民基本台帳を基に電算処理により抽出した市内に居住する満20歳以上の男女2,000人。
調査方法	郵送による配布回収並びにインターネットを通じた回収。
調査期間	令和3年9月7日～令和3年9月30日
回収状況	有効回収票：767件（有効回収率：38.4%） ※郵送による回収：629件、インターネットによる回収：138件

(2) 回答者の属性

【婚姻の状況（性別・年代別）】



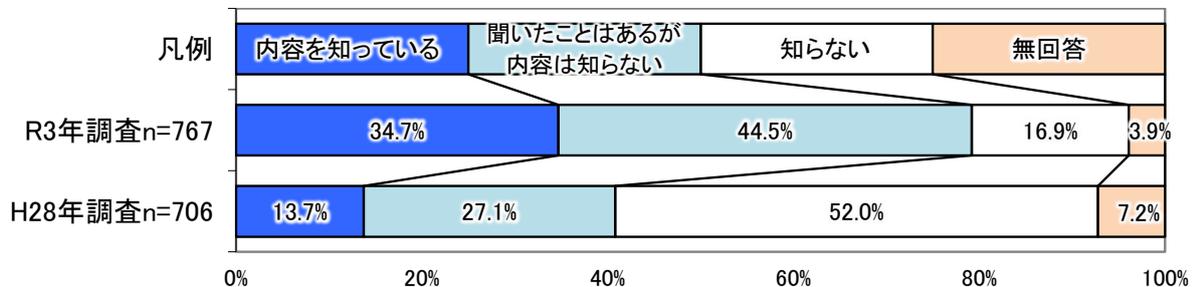
(3) 調査結果の概要

① 「ジェンダー（社会的文化的につくられた性差）」に対する意識

男女共同参画に関する用語について尋ねた設問で、「ジェンダー（社会的文化的につくられた性差）」という言葉について「内容を知っている」「聞いたことはあるが内容は知らない」と回答した人は、令和3年調査で79.2%となっており、平成28年調査（前回調査）の40.8%から約2倍となっています（図表8）。

社会的に「ジェンダー」に関する関心が高まる中、本市においても同様に関心を持つ人が増えていることが分かります。

図表8 「ジェンダー（社会的文化的につくられた性差）」という言葉の認知度（前回調査との比較）



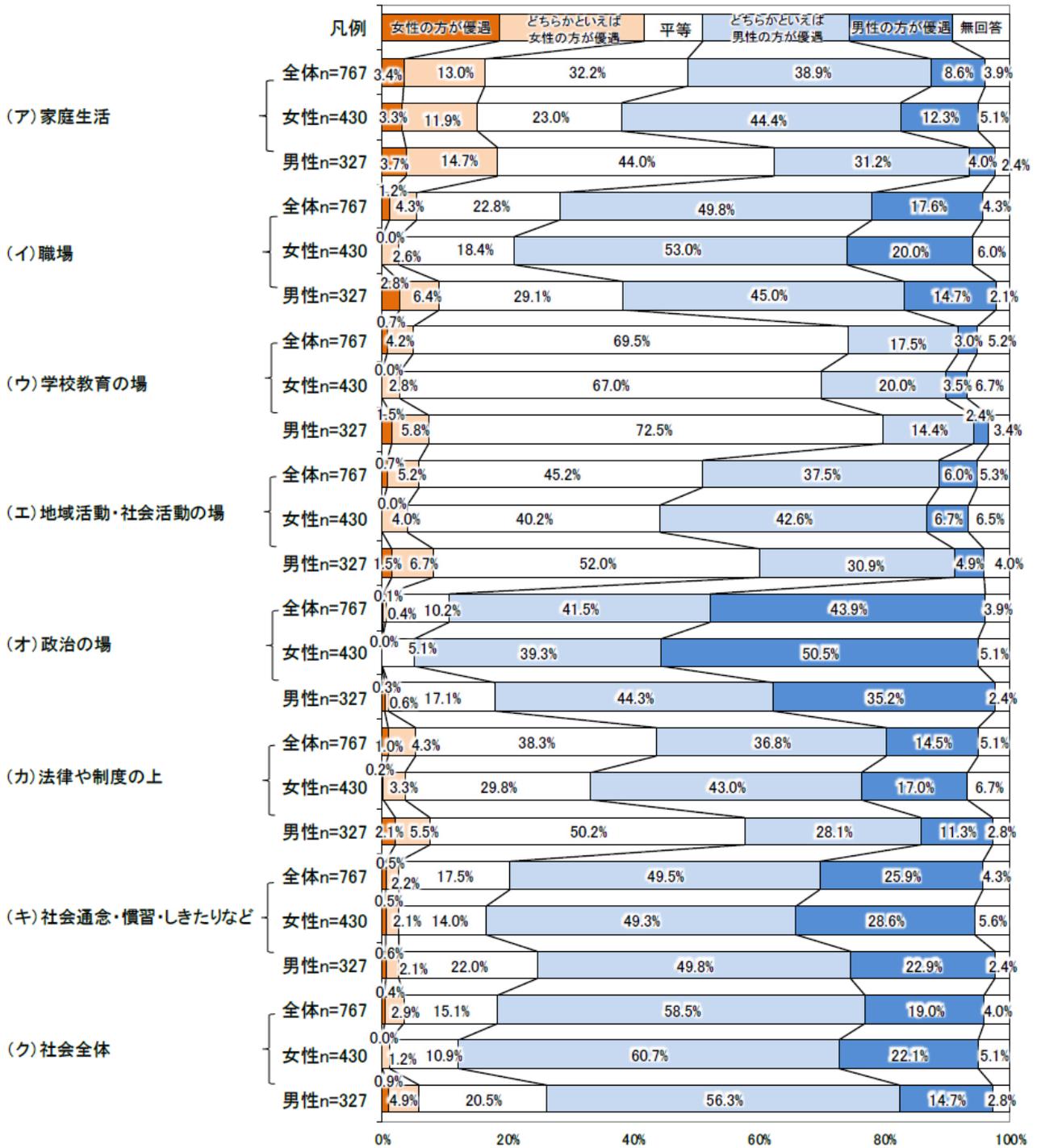
② 男女平等感について

「家庭生活」、「職場」、「学校教育の場」、「地域活動・社会活動の場」、「政治の場」、「法律や制度の上」、「社会通念・慣習・しきたりなど」、「社会全体」の8つの分野について男女の地位が平等になっていると思うかを尋ねた設問では、「学校教育の場」を除くすべての項目で、男性優遇（「どちらかといえば男性の方が優遇されている」「男性の方が優遇されている」）と回答した人が、「平等」と回答した人や女性優遇（「女性の方が優遇されている」「どちらかといえば女性の方が優遇されている」）と回答した人を上回っています（図表9）。

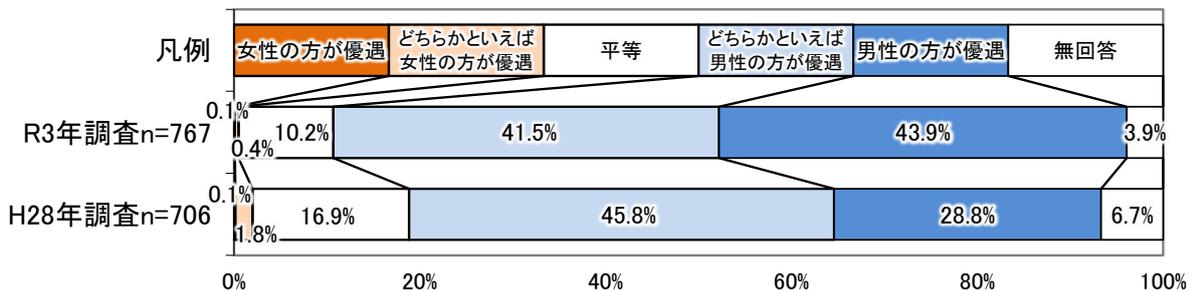
特に「政治の場」では前回調査と比較して、「平等」と回答した人の割合が6.7ポイント減、男性優遇と回答した人の割合が10.8ポイント増となっています（図表10）。

「家庭生活」については、「平等」と回答した人の割合は男性で44.0%と最も多い一方、女性では23.0%と大きな差があります。その他の分野でも、女性の方が「平等」と感じている人が少なく、男性優遇と感じている人が多い傾向にあることから、男女間での平等感に対する意識の差が見て取れます。

図表 9 男女の地位が平等になっていると思うか



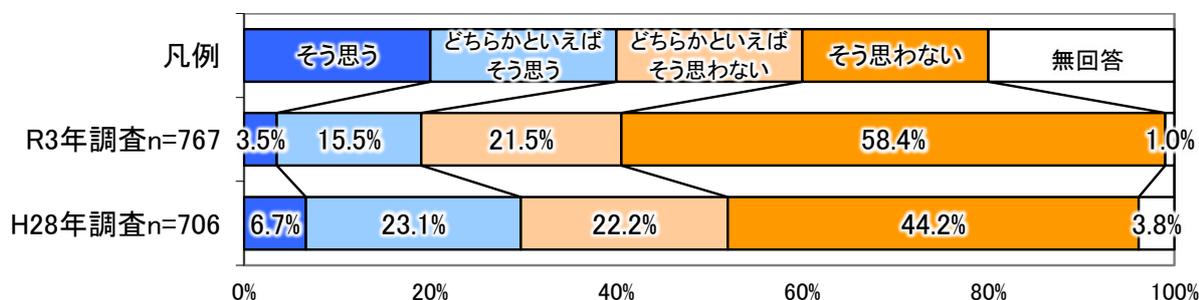
図表 10 「政治の場」において男女の地位は平等になっていると思うか（前回調査との比較）



③ 「性別役割分業」に対する意識

「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という、いわゆる性別役割分担意識について尋ねた設問では、「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と回答した否定派の割合が79.9%で、前回調査（66.4%）から13.5ポイント増となっています。本市において、男女共同参画やジェンダー問題に対する関心や認識が高まっていることが分かります（図表11）。

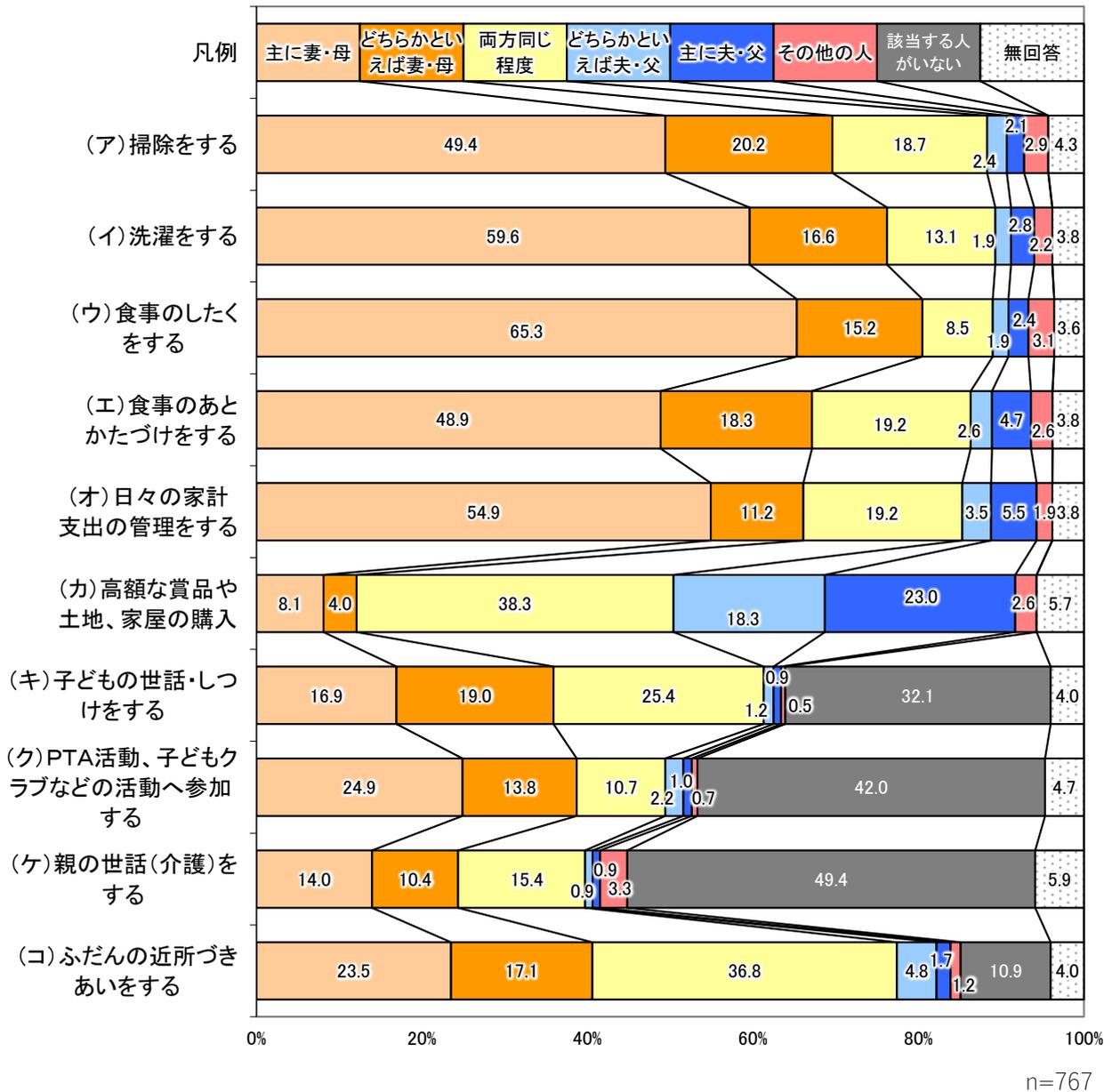
図表 11 「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について（前回調査との比較）



一方、家事の役割分担について尋ねた設問では、掃除・洗濯・食事等の日常の家事の他、子どもの世話・介護・近所づきあい等について、夫または父よりも妻または母が担っているとの回答した人の割合が高くなっています（図表12）。

性別役割分業に対し否定的な人が多い一方、実際の家庭生活では家事や近所づきあい等のほとんどを女性が担っており、意識と行動に差があることが分かります。

図表 12 家事役割分担の実態※単身世帯除く



④ 子育て環境について

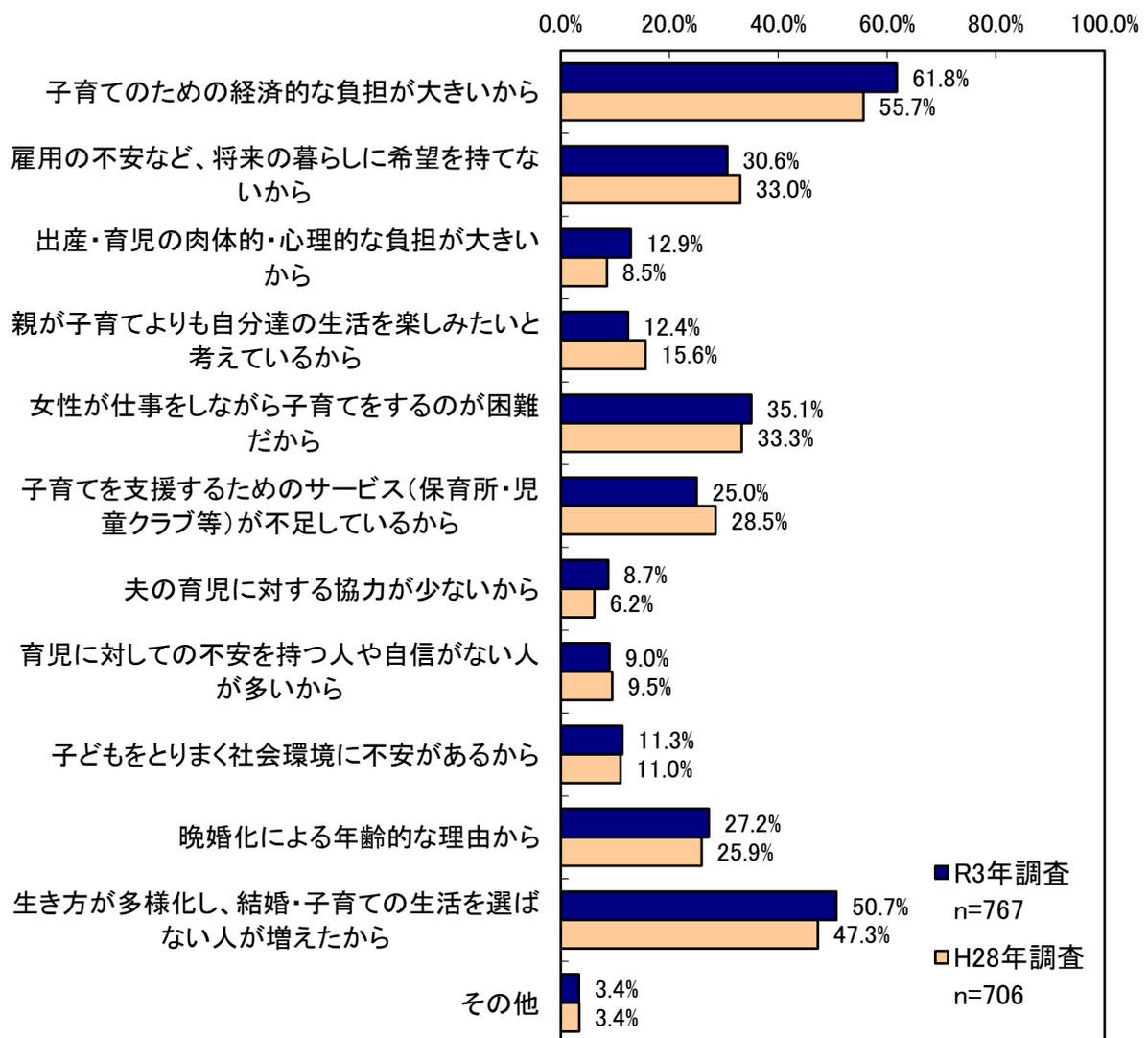
少子化傾向が続いていることについて、その理由が何だと思いかを尋ねた設問では、「子育てのための経済的な負担が大きいから」と回答した人の割合が61.8%で最も高く、次いで、「生き方が多様化し、結婚・子育ての生活を選ばない人が増えたから」(50.7%)、「女性が仕事をしながら子育てをするのが困難だから」(35.1%)、「雇用の不安など、将来の暮らしに希望を持ってないから」(30.6%)と続きます。

経済的な負担や仕事に関わる要因の他、価値観の多様化を少子化傾向の理由として挙げている人が多いことが分かります。

前回調査と比較すると、「子育てのための経済的な負担が大きいから」、「女性が仕事をしながら子育てをするのが困難だから」、「晩婚化による年齢的な理由から」、「生き方が多様化し、結婚・子育ての生活を選ばない人が増えたから」の回答で回答割合が上回っており、子育て環境が依然として厳しいままであることが分かります（図表 13）。

婚姻状況別、性別による回答をみると「経済的負担の大きさ」は男女ともに既婚者において、「子育てする女性の就労困難」は女性の既婚者においてそれぞれ回答が多くなっています（図表 14）。

図表 13 少子化の理由（前回調査との比較）



図表 14 少子化の理由（未婚・既婚別、性別）

	合計	担当が大きいから	雇用の不安など、将来の暮らしに希望を持っていないから	肉体的・心理的負担が大きいから	生活が楽しみたいたいと考えているから	親が子育てより自分達の子育てを優先しているから	女性の仕事が困難だから	ラビ等（保育所・児童福祉施設）が不足しているから	子育てを支援するためのサポートが不足しているから	夫の育児に対する協力が少ないから	人や自信がない人が多いから	子どもをとりまく社会環境に不安があるから	晩婚化による年齢的な理由	子育ての生活を選ばないから	生き方が多様化し、結婚・子育ての生活を選ばないから	その他
全体	767	474	235	99	95	269	192	67	69	87	209	389	26			
小計	430	244	112	61	48	169	110	50	35	53	119	233	9			
結婚していない	89	46	24	15	5	36	25	14	12	10	29	48	3			
既婚（共働きである）	94	60	25	18	10	42	21	7	4	16	26	46	0			
既婚（共働きでない）	119	66	37	12	13	46	30	19	5	11	34	61	2			
死別	69	40	13	9	11	22	21	5	6	8	19	41	2			
離婚	49	28	11	5	8	20	11	4	7	8	7	33	1			
その他	6	2	2	0	0	2	2	1	0	0	2	3	1			
女性		33.3%	33.3%	0.0%	0.0%	33.3%	33.3%	16.7%	0.0%	0.0%	33.3%	50.0%	16.7%			
小計	327	226	121	37	45	97	79	17	34	31	89	153	15			
結婚していない	75	47	32	8	13	18	16	2	12	5	23	35	4			
既婚（共働きである）	106	71	35	10	18	35	27	9	9	12	31	50	6			
既婚（共働きでない）	106	80	41	9	9	31	28	6	7	12	25	49	4			
死別	15	10	4	3	1	5	5	0	3	0	4	8	0			
離婚	21	14	8	6	4	7	2	0	3	2	4	10	1			
その他	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0			
男性		100.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%			

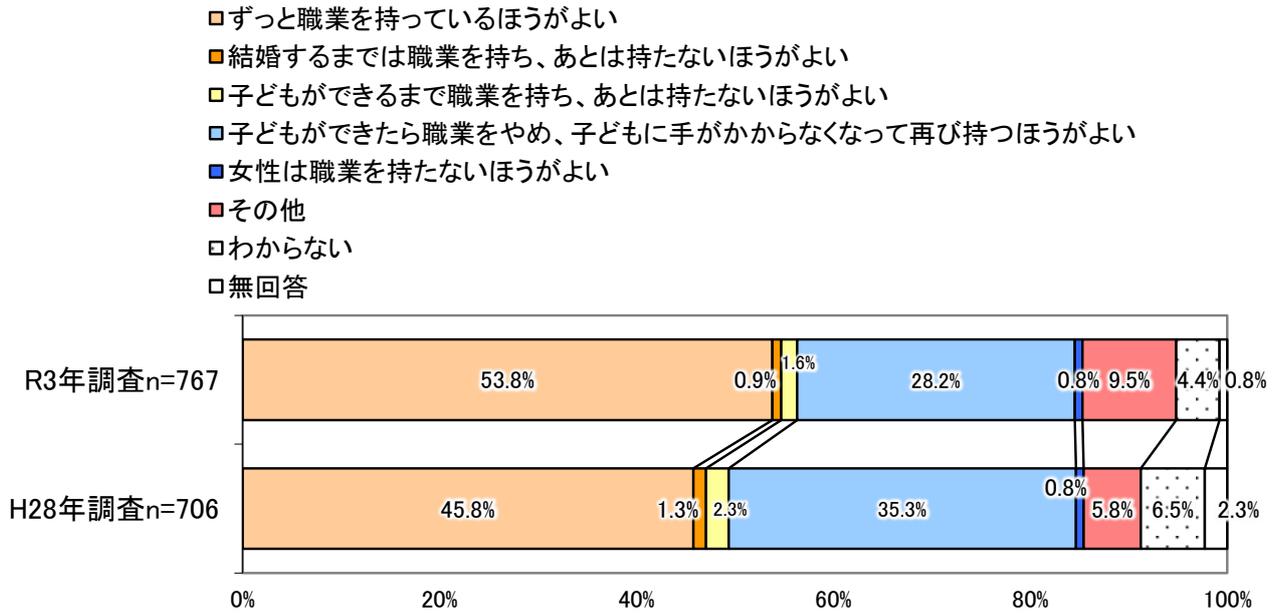
⑤ 就労について

女性が職業を持つことについてどう思うかを尋ねた設問では、53.8%が「ずっと職業を持っているほうがよい」と回答しています（図表 15）。

現在就労していないと回答した人に対しその理由を尋ねた設問では、「家事に従事しているから」（男性 3.1%に対して女性 21.2%）や「病人や老親などの介護があるから」（男性 3.1%に対して女性 12.3%）、「家事・育児との両立が困難だから」（男性 2.1%に対して女性 6.7%）等で、男性よりも女性の方が回答割合が高い結果となっています（図表 16）。

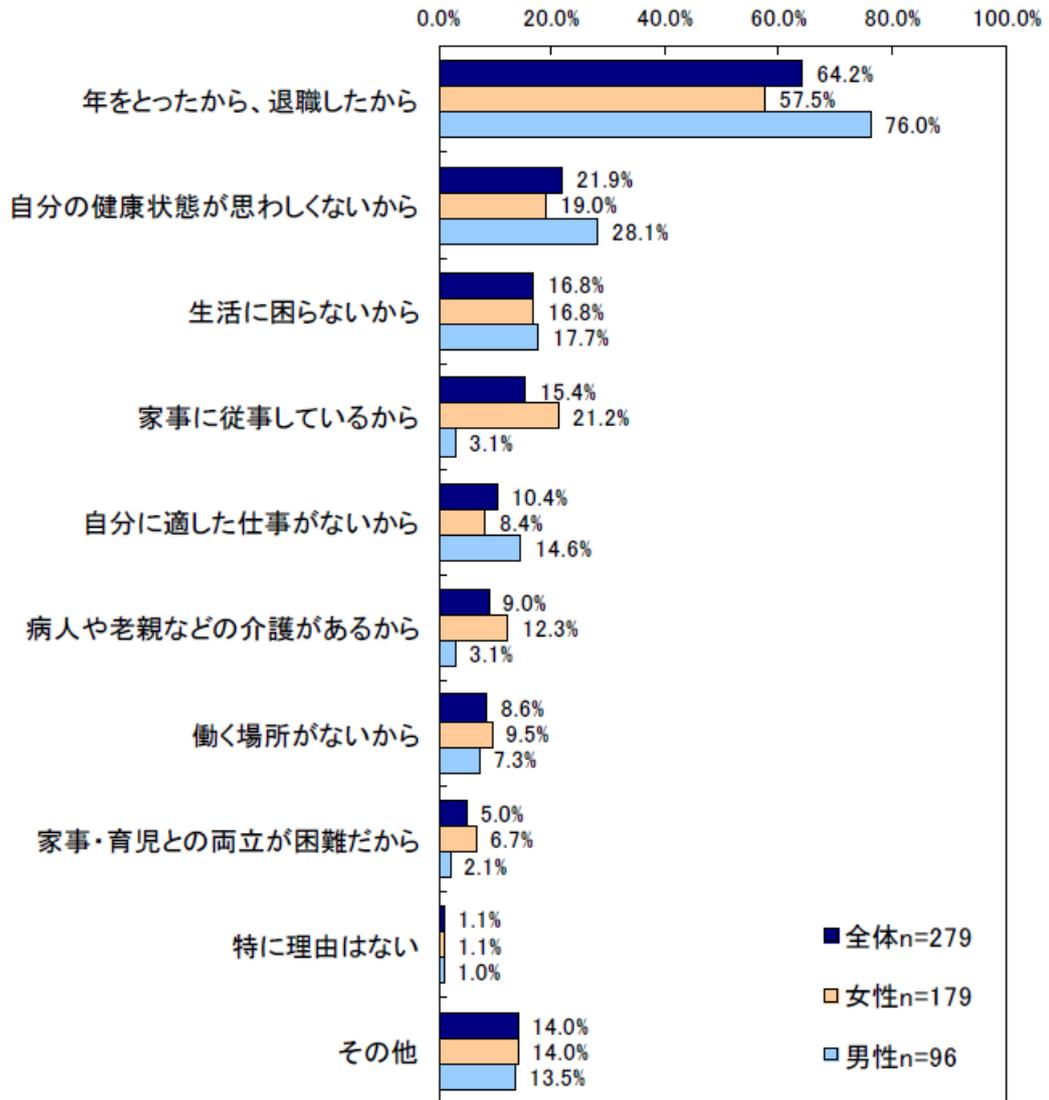
また、「女性が職業を持ち続けることを困難にしていること」について尋ねた設問では、「高齢者や病人の介護」（男性 19.0%に対して女性 31.6%）や、「家族の理解や協力が得られないこと」（男性 17.7%に対して女性 23.7%）で、女性の回答割合が男性より高くなっています（図表 17）。

図表 15 女性が職業を持つことについて（前回調査との比較）

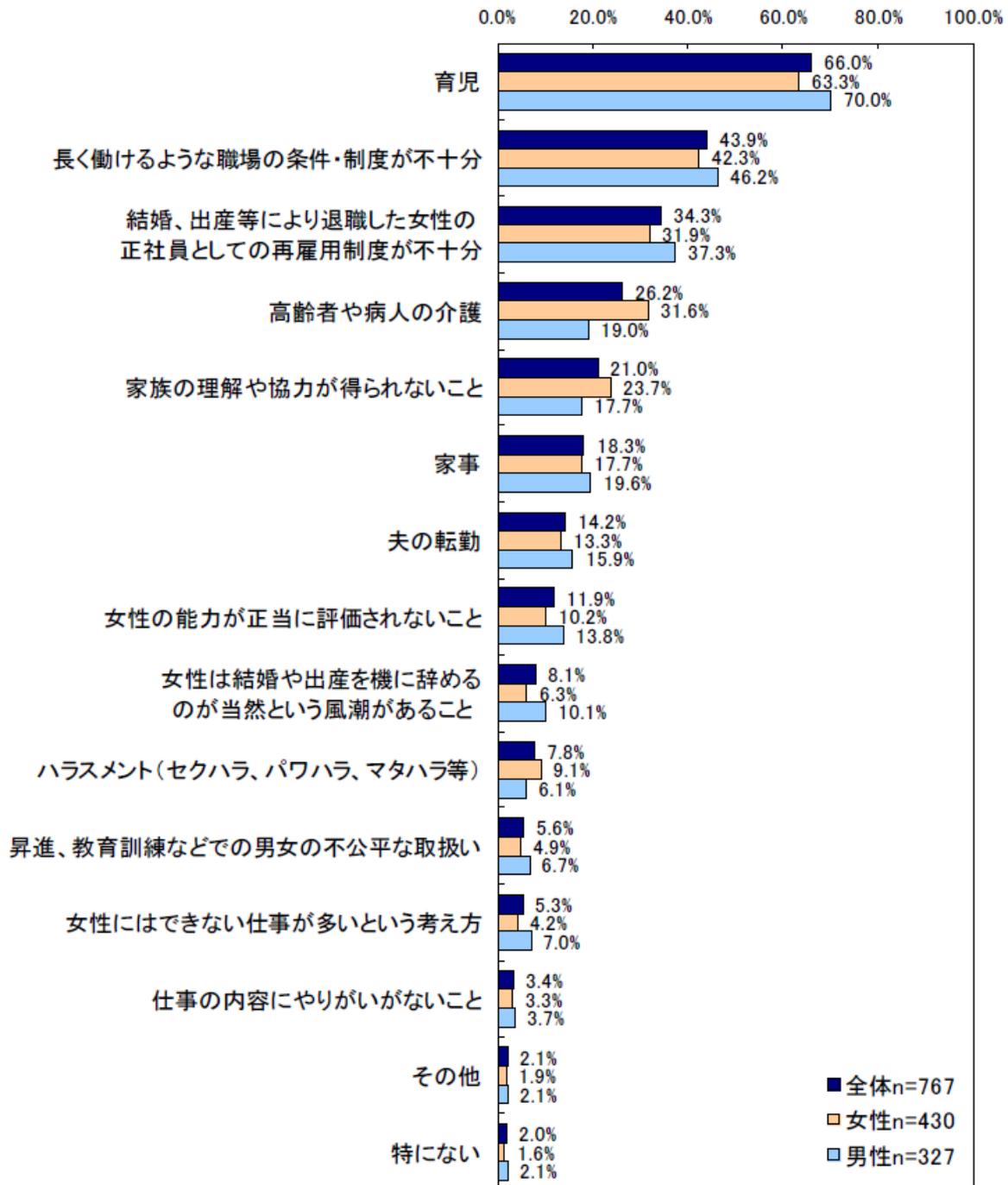


このことから、家庭内において家族の介護あるいは、育児を含めたケア労働の必要性が生じた際、多くの場合は女性（妻・母）側が仕事を辞めてその役割を担う様に強いられる状況になりやすいことが考えられます。さらに、育児や介護の必要性が生じたときに、それを男性（夫・父）と公平に分担する態勢が整いさえすれば女性も働きつづけられる可能性が出てくるのに、家族の理解や協力が得られないために家事・育児との両立が困難になってしまい、結果として女性が仕事を辞めざるを得なくなっているケースが相当数あるものと推測されます。

図表 16 現在就労していない理由（性別）



図表 17 女性が職業を持ち続けることが困難な理由（性別）

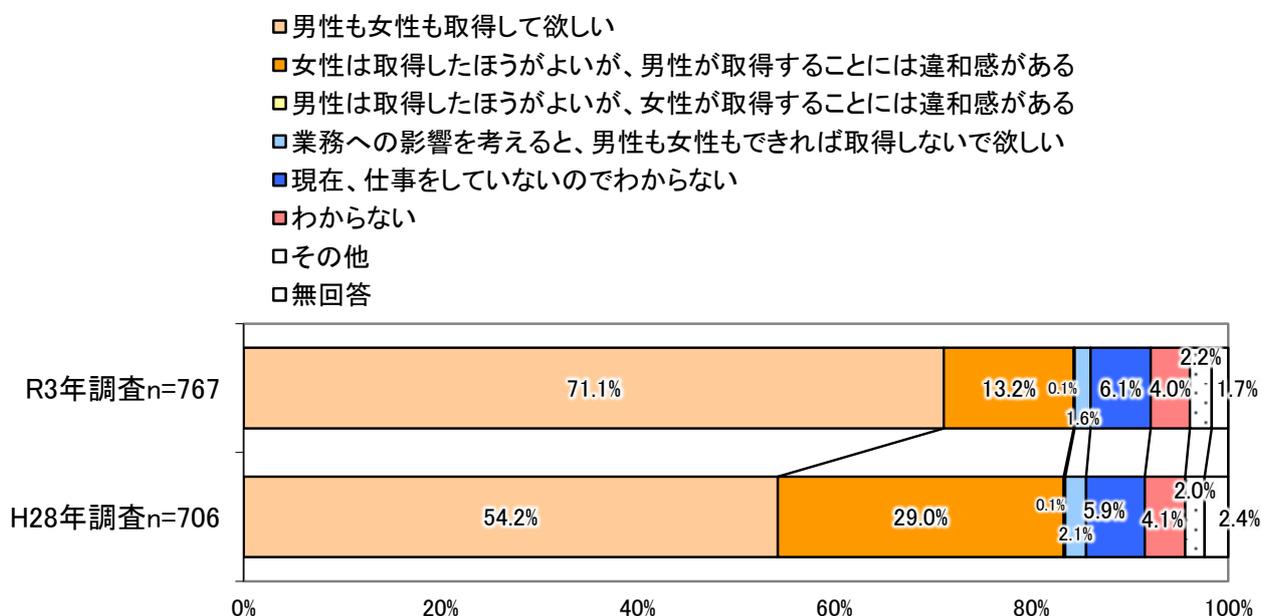


⑥ 育児休業の取得

育児休業の取得について尋ねた設問では、「男性も女性も取得して欲しい」と回答した人の割合が約7割（女性72.8%、男性69.1%）と最も多くなっていることから、少なくとも意識面では男性が育休取得に対する理解は広がっているものと推察されます（図表18）。

厚生労働省の実施している「雇用均等基本調査」の結果によると、女性労働者の育休取得率が80%強で推移しているのに対し、男性の取得率は過去最高だった2020年でも12.7%に留まっており、未だ男性の育休取得に積極的でない現状がうかがえます。

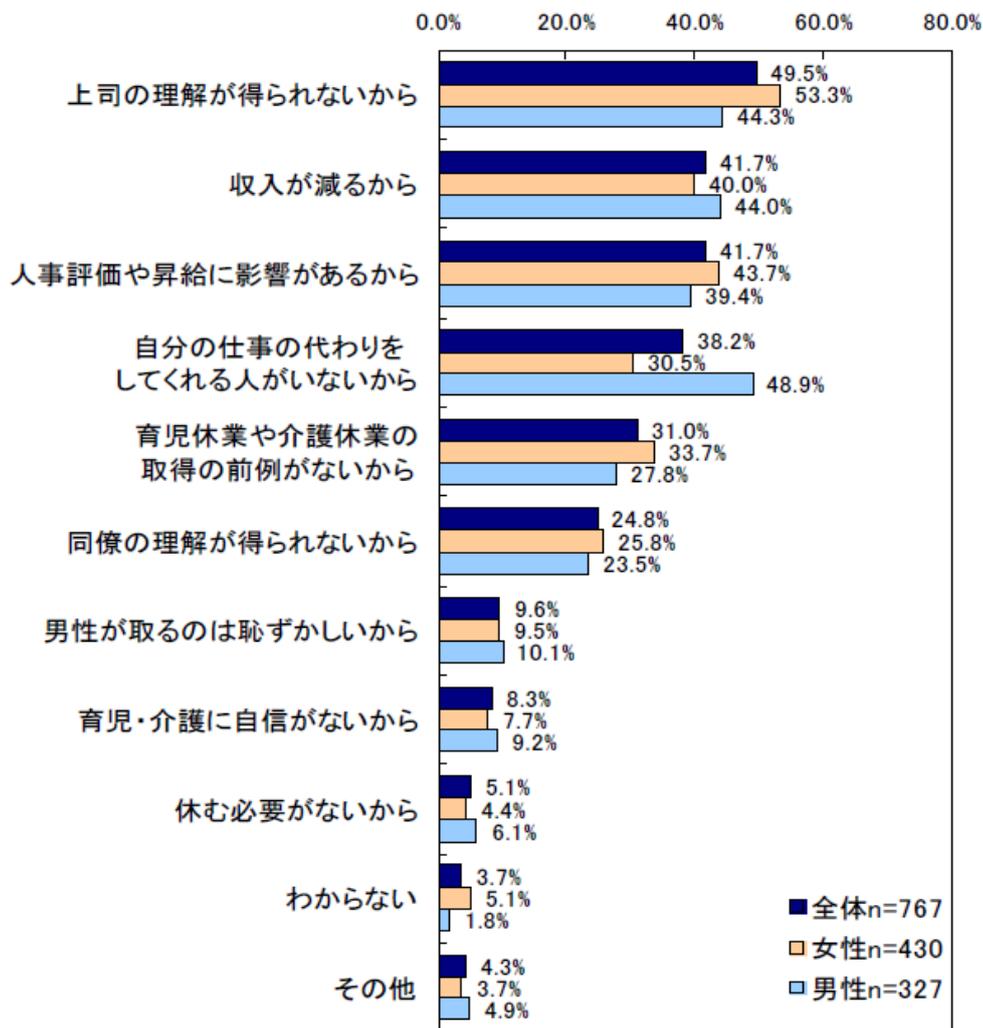
図表18 育児休業の取得について（前回調査との比較）



男性の育児休業や介護休業が進まない理由について尋ねた設問では、「上司の理解が得られないから」（49.5%）と回答した人が最も多く、次いで、「収入が減るから」（41.7%）、「人事評価や昇給に影響があるから」（41.7%）、「自分の仕事の代わりにしてくれる人がいないから」（38.2%）、「育児休業や介護休業の取得の前例がないから」（31.0%）、「同僚の理解が得られないから」（24.8%）などの回答が多くなっています（図表19）。

育休取得の仕組みを実効化するためには、男性たち自身の意識面・行動面における変革のみならず、男性が育休を取りにくい現状の職場環境・企業風土の刷新や、そのための労働法規の整備など制度的な手当ても必要といえます。

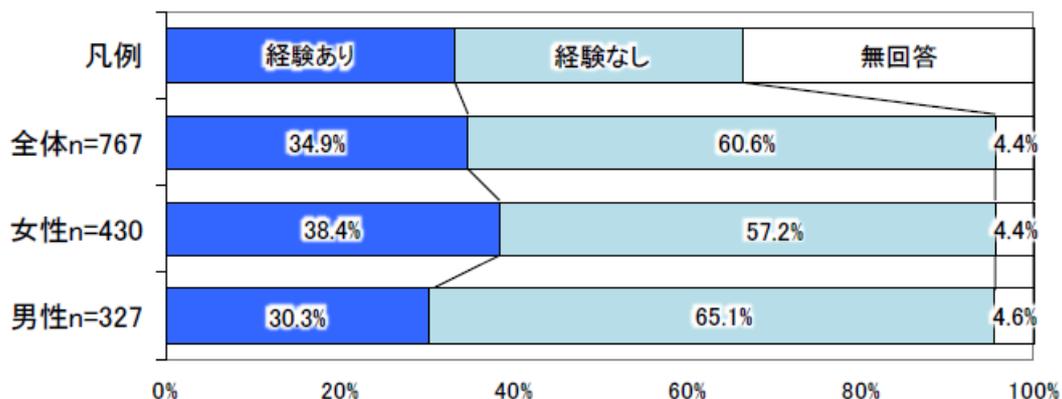
図表 19 男性の育児休業や介護休業が進まない理由（性別）



⑦ ドメスティック・バイオレンス (DV) について

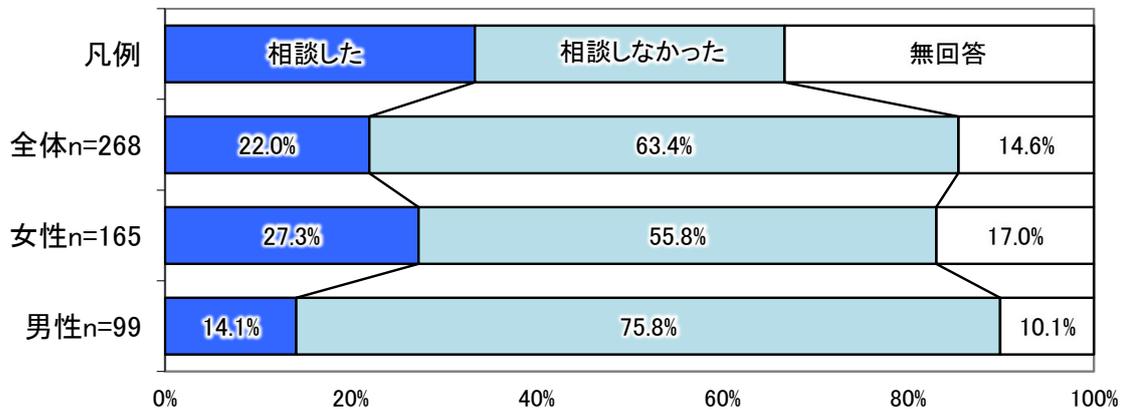
ドメスティック・バイオレンス（以下 DV）被害について、身体的暴力・精神的暴力・性的暴力・経済的暴力・社会的暴力のいずれかを「何度も経験したことがある」または「一、二度経験したことがある」と回答した人は全体の 34.9%で、男女で比率を見ても大きな差はない状態です（図表 20）。

図表 20 DV 経験の有無



また、DV 経験者のうち、誰かに「相談した」と回答した人は 22.0%で、6 割以上の人が「相談しなかった」と回答しています（図表 21）。

図表 21 DV 被害についての相談



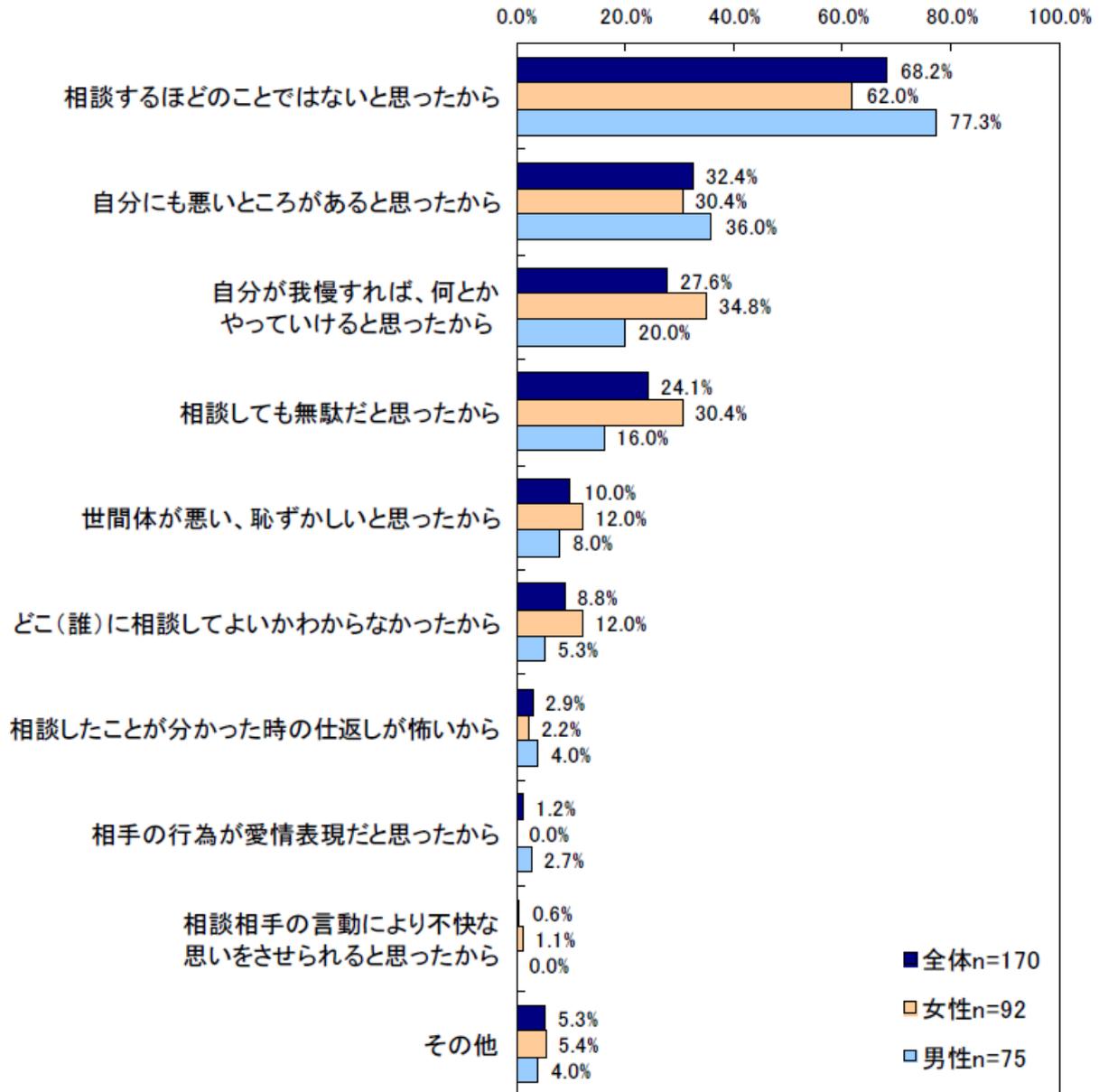
相談しなかった理由を尋ねた設問では、「相談するほどのことではないと思ったから」が 68.2%で最も多く、次いで、「自分にも悪いところがあると思ったから」（全体 32.4%、男性 36.0%、女性 30.4%）、「自分が我慢すれば、何とかやっていけると思ったから」（全体 27.6%、男性 20.0%、女性 34.8%）、「相談しても無駄だと思ったから」（全体 24.1%、男性 16.0%、女性 30.4%）と続きます（図表 22）。

被害者がDV問題を自分の内側だけに抱え込んで問題が深刻化する事態をできる限り回避するためにも、DVの相談窓口の周知とその積極的な利用の呼びかけに引き続き力を入れていく必要があるといえます。

また、市報における定期的な連絡先の案内や、公営施設や公共トイレなどでのチラシ・カードの配付など、従来の方法も継続・改良していく必要があります。周囲の目が気になって公的機関への相談をためらっている被害者も県内外のどこかの相談機関に接続できるように、相談窓口の情報をネット検索しやすくするほか、佐賀県DV総合対策センターや、県内の他市町の担当課、警察など、関係諸機関と連携を図りつつ、スマートフォン利用者の増加などを踏まえて、ネットやSNSを通じた相談受付を導入するなど、相談勧奨の手法について検討・工夫を重ねていく必要があります。

さらに、暴力が問題解決の手段として正当ではないという認識を促すような教育・啓発を、できるだけ早い段階から幅広い年齢層に対して実施していくことも重要であるといえます。

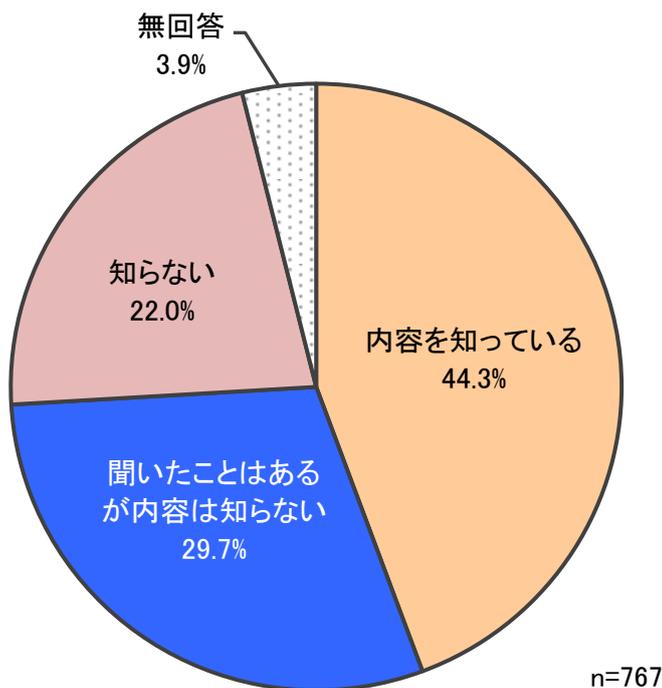
図表 22 DV被害について相談しなかった理由（性別）



⑧ L G B T（性的少数者）への理解について

男女共同参画に関連する用語の認知度を尋ねた設問で、「L G B T（性的少数者）※」について「内容を知っている」、「聞いたことはあるが内容は知らない」と回答した人が74.0%となっています（図表 23）。

図表 23 「L G B T（性的少数者）」という言葉の認知度

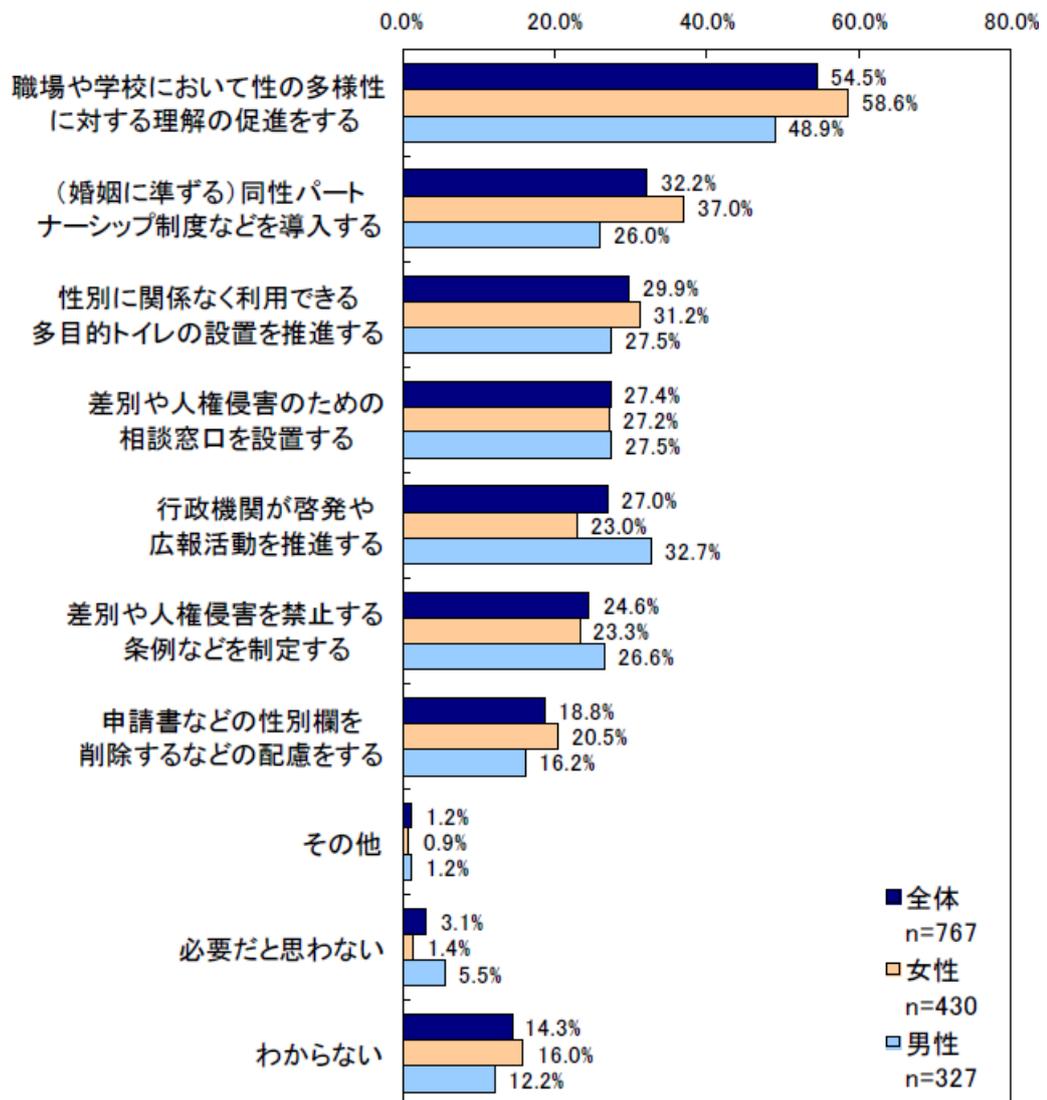


L G B T（性的少数者）に対する理解の促進や支援のために必要なことについて尋ねた設問では、「性の多様性について学校・職場などで理解を促進する」（54.5%）、「同性パートナーシップ制度導入」（32.2%）、「性別に関係なく利用可能なトイレの設置」（29.9%）、「差別等の相談窓口の設置」（27.4%）、「行政による啓発・広報」（27.0%）、「差別・人権侵害を禁止する条例制定」（24.6%）、「申請書などの性別欄削除などの配慮」（18.8%）などの回答が多くなっています（図表 24）。

いずれの項目も優劣なく早急に取り組まれるべき対策ではあるものの、性的少数者に対する差別や偏見は未だ根強いことから、まずは性の多様性や性的少数者について正しい理解を拡げるために学校や職場などで研修会を開いたり、行政主導で啓発・広報を行う等の意識醸成のための取り組みが必要であるといえます。

※「LGBT」とは、性的少数者のなかの代表的な4タイプの頭文字をとり、性的少数者の総称として使われてきました。最近では性自認や性的指向が定まっていない方等を含めて「LGBTs」や「LGBTQ+」も性的少数者の総称として使われています。

図表 24 LGBT（性的少数者）に対する理解の促進や支援に必要なだと思うこと



8 本市の男女共同参画推進における課題

(1) 性別にかかわらず個人の能力を発揮できる男女共同参画社会の実現のための意識・社会基盤の改革

性別に関わりなく、個性と能力を発揮できる男女共同参画社会の実現のためには、市民一人ひとりが男女共同参画を自分の問題ととらえ、正しく理解することが重要です。

本市では、各種講演会や研修会、イベント等の開催を通じ、広く市民に向けて意識啓発を進めてきた結果、市民意識調査で「性別による固定的な役割分業」について「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」と答えた人が79.9%と、平成28年調査と比較すると13.5ポイント増となりました。一方で、「政治の場」や「法律や制度の上」、「社会通念・慣習・しきたりなど」のあらゆる場面で不平等感を抱えている人が多く、性別による固定的な役割分業意識は薄らいでいるものの、建前と現実の差が見える結果となりました。

今後も社会の慣習や実態を是正していくため、更なる普及・啓発活動、環境改善を図っていく必要があります。

(2) あらゆる分野における女性の活躍推進

あらゆる分野において女性の活躍を推進するためには、多様な人が働く場、地域など社会のあらゆる分野の政策・方針決定過程において男女が対等に参画できる社会づくりが必要です。

女性の活躍の場を広げるために取り組みを推進してきた結果、「市の審議会等の女性登用率」は令和3年度で40.5%（目標値40.0%）と、計画策定年（平成28年度）と比較すると8.7ポイント増となりました。一方、女性の参画が進んでいない審議会も中には含まれており、引き続き、女性の参画推進に向けて取り組みを継続していく必要があります。

また、市職員の管理監督職に占める女性の割合は、増加傾向にあるものの、課長補佐以上は横ばいで推移しています（図表25）。

まちづくりにおいても、自治会長などに女性が占める割合は少数であることから、今後もあらゆる分野での女性の活躍を推進していく必要があるといえます。

図表 25 市役所における女性の管理監督職登用状況

	R1 年度			R2 年度			R3 年度			R4 年度		
	職員数	うち女性 職員数	比率									
部長級	8人	0人	0%	7人	0人	0%	9人	1人	11.1%	8人	1人	12.5%
次長級	15人	1人	6.7%	17人	2人	11.8%	14人	2人	14.3%	16人	3人	18.8%
課長級	28人	5人	17.9%	28人	5人	17.9%	32人	6人	18.8%	34人	6人	17.6%
課長 補佐級	34人	9人	26.5%	34人	7人	20.6%	38人	7人	18.4%	35人	8人	22.9%
係長級	44人	12人	27.3%	44人	15人	34.1%	48人	21人	43.8%	51人	20人	39.2%

資料：鳥栖市（各年度4月1日現在 ※教育長を含まない）

（３）子育て支援の充実

市民意識調査の結果、子育て世代では「経済的負担の大きさ」や「子育てする女性の就労困難」を感じている人が多く、子育ての環境は依然として厳しいのが現状です。ライフスタイルも多様化していることから、様々なニーズに対応できるサービスや支援を充実させていく必要があります。

（４）男性の育児休業取得、家事・育児への参画の推進

家庭内において夫婦が協力して家事や育児を担うことは、女性の活躍推進やワーク・ライフ・バランスの確保のために必要不可欠です。

市民意識調査では、「家庭生活」について男女が平等であると回答した人は男性と比較して女性の方が低く、さらに、男性の育児休業取得率は女性の取得者と比較して大幅に低い水準となっていることから、夫婦の家事・育児時間は依然として女性に偏っているのが現状です。経済的な理由やキャリア継続の不安から育児休業を取得しない男性も多く、引き続き、積極的な啓発を進める必要があります。また、教育・啓発事業等を通じて、家庭生活における男性の家事・育児への積極的な参画を推進していく必要があります。

.....(5) 仕事と家庭・子育て・介護を両立するための環境の整備.....

女性が職業を持つことについて、市民意識調査では半数以上の人「ずっと職業を持っているほうがよい」と回答しているものの、実際には子育てや介護の女性に対する一方的な負担や、家族の理解が得られないために就労が困難になっている人も少なからず存在しているものと考えられます。このような現状は女性のキャリアの機会を制限することになります。性別にかかわらず、あらゆる人がその能力によってキャリアを継続することができるよう、意識啓発やワーク・ライフ・バランスの推進のほか、女性の就労支援・能力開発支援等の取り組みを推進していく必要があります。

.....(6) DVに関する啓発と相談体制の強化.....

配偶者や交際相手に対する暴力（DV）をはじめとしたあらゆる暴力は人権侵害であり、いかなる場合でも決して許されるものではありません。そのような行為は、男女共同参画社会の実現の妨げにもなっています。

本市では、DV や様々なハラスメントを含むあらゆる暴力の根絶に向けて、啓発や相談対応、被害者救済の体制整備等を図ってきました。市民意識調査の結果では、DV の被害経験者は34.9%と、国(22.5%)^{※2}と比べると高い結果でした。また、DV 被害経験者のうち63.4%は「相談しなかった」と回答しています。相談するほどのことではないと判断したり、被害者が相談に踏み出せなかったりするケースも一定数存在するものと考えられることから、DV に関する啓発を引き続き推進していくほか、相談先の周知や相談しやすい窓口の設置等、被害を相談できずに抱え込んでしまわないよう、支援・相談体制の強化を図る必要があります。

.....(7) 性的少数者等に対する啓発・支援の充実.....

男女共同参画社会の実現に向けた取り組みの推進は、「男女」ととどまらず、幅広く多様な人を包摂した社会の実現につながるものです。そのためにも「性的少数者（LGBTQ+）」への差別や偏見をなくす啓発活動が重要です。

性的少数者への差別を解消するため、性の多様性や性的少数者について正しい理解を拡げるための研修会を学校や職場などで開くほか、行政主導で啓発・広報等の意識醸成のための取り組みを行う必要があります。

※2 内閣府男女共同参画局「男女間における暴力に関する調査」（令和2年度調査）より