

第3次高知県DV被害者支援計画及び県の取組に関する 委員の意見等への回答及び検討結果等一覧

資料1

委員からの質問・ご意見など			回答・検討結果等
入所条件等緩和	1	一時保護所や自立支援施設入所の条件が厳しいのではないかと。入所希望者の状況に応じて、融通を利かせて欲しい。	一時保護所は危険回避、安全確保が優先されるため、外出や外部との連絡は制限せざるを得ない。ただし、仕事で長期に休むことが困難な方については、まずは様子を見るために2、3日だけ休んで保護をして、その間に今後の対応を考えるなど、提案はしている。 また、個々の状況によるが、一時保護所から自立支援施設への移動の期間を早める等の対応も可能。
	2	自立支援施設については、現に働いている（収入のある）人だけでなく、働く意欲のある人も入所できるようにすることだが、住居費や光熱水費、一部食費以外の生活費が必要となる。無収入の方については、その本人負担分を県が賄うということか。	県から何らかのお金を支給することは想定していない。 現に働いていない場合も、働く意欲のある方については、職業訓練を受ければ受講給付金が出るので、給付金が出るまで、支援物資や女性保護団体の貸付金等を活用していただくことを想定している。 なお、職業訓練が受講できない場合や就労の目途が立たず、収入を得ることが出来ない場合は、生活保護につなぐ等により、退所していただくことになる。
相談員のスキルアップ	3	民間で相談対応等をされている方のスキルアップを図るため、研修受講の機会を充実させるとともに、研修費用の補助などの支援を充実させる必要があるのではないかと。	民間シェルターへの補助金の補助対象経費にスキルアップのための研修参加費用（旅費、負担金）を追加した形で、来年度予算を要求している。
	4		ソールでも相談員を対象としたスキルアップ研修を実施しているが、参加者が少ない回もあり、より周知を図っていく。
	5	相談窓口の担当者には、10代の妊娠の早期発見など、何らかの問題に気付き、専門機関へつなげるための力量を身につける必要がある。（特にファーストコンタクトである市町村の窓口）	ブロック別DV関係機関連絡会議や、女性相談支援センターが個々に行っている市町村での研修など、様々な機会を捉えて、スキルアップを図っていく。 また、県外等で行われる各種専門研修の情報等についても、提供していく。
	6	男性や性的少数者を対象とした相談は、非常に専門的で難しい対応を迫られることがあると思う。研修により、スキルを身につけていただきたい。	ブロック別DV関係機関連絡会議やDVネットワーク専門者研修、ソールでの研修等にも男性やLGBT被害者支援をテーマの一つとして取り入れていくことを検討する。具体的には、例えば、被害者の支援に関わった相談員や当事者等からの話を聞く機会等も取り入れることで、多様な被害者に対応できるよう知識や意識を持つこと等が考えられる。 また、県外等で行われる各種専門研修の情報等を関係機関に提供していく。

委員からの質問・ご意見など			回答・検討結果等
相談窓口 報口啓の 発周知・広	7	配偶者暴力相談支援センター（女相）やソーレ等の相談窓口が十分知られておらず、なお一層の周知を図っていただきたい。	従来の広報・啓発に加え、経済団体、保健・医療・福祉関係機関や団体等、幅広く、広報啓発や相談窓口の周知を図っていく。
	8	企業に対しての広報啓発や相談窓口の周知を強化していくのはいいと思う。ただ、被害者に保健・医療・福祉関係者が多いとの話が出たことと、被害者に接する可能性が高く、二次被害を防ぐ意味の2つで、保健・医療・福祉関係者に対しても同様に取り組んで頂きたい。	現在は、学園短大の看護学校でDVについての研修を行っているほか、「女性に対する暴力をなくす運動」期間である11月には、各医療機関で啓発用のパンフレット等を置いてもらえるよう、県の医師会に毎年お願いをしており、今後も継続して行っていく。その他、関係団体（保健や福祉、医療法人、社会福祉法人）等の職員への研修の実施など、更なる充実を図っていく。
企業等への 働きかけ	9	暴力をふるわれた被害者の緊急入院や子どものPTSDの対応、アルコール依存症など、病院が関わる事例は多い。病院との連携や協力病院の確保が必要。	まずは、病院関係者のDVに対する理解を深めたり、具体的な対応方法等を学ぶ機会を提供することから始める。また、県外の先進事例なども参考に、どういった連携が可能か検討する。
	10	支援物資等の提供により、DV被害者をサポートしてくれる企業や民間支援団体の拡充や支援の充実に向けての働きかけをどうしていくのか。	量販店やフードバンク、女性支援団体などには、既に支援物資や働く場の提供等で様々なご協力をいただいている。被害者の自立の面からも、雇用の場の提供など退所後の支援については、出来るだけ民間にご協力いただけるよう、今後ともお願いしたいと考えている。
	11	従業員を守るという観点で、健康対策と同様に、DV対策に取り組んでいる企業等を応援するような方法を取れないか。	支援物資の提供等にご協力いただいた企業名等を県のホームページでご紹介していくこと等の方法は考えられるが、従業員に対するDV対策に取り組んでいる企業に対して、どう応援していくことが可能かは、今後検討していく。
若者への 啓発	12	県内では、10代の妊娠を含め、若者間のDVが非常に多いため、何らかの取組が必要。ただ、個々の市町村が、学校でデートDVの啓発等に取り組むのはマンパワー的に難しい面がある。全県下でデートDVの啓発を計画的に行えるよう、教育委員会がプログラムに組み込むなど、県で何らかの方法を検討していただきたい。	学校の人権研修については、人権教育推進プランに基づき、各学校ごとに年間指導計画を立てて実施することとなっているため、県が全県下的に計画を立てて研修を実施していくことは困難。ただ、人権教育課が人権教育主任を対象とした説明会を開催しており、その場でデートDV等に関する説明や研修実施の依頼、啓発用チラシの配布等を行うこととした。また、法務局所管の人権擁護委員が各学校を訪問しての啓発活動等を行っているため、法務局と連携した形での啓発活動の実施について検討する。
雇用について	13	公立の保育園で保育士として臨時採用された被害者がいる。臨時のため1年で期間満了となり、生活保護の申請をせざるを得ない状況になる。全国的に保育士が不足しているという状況の中、働く意欲も能力もある方を正職員として採用することはできないものか。	県の臨時職員は保育士も含め、制度上「12ヶ月雇用、3ヶ月以上の中断期間、通算36ヶ月を超えると1年間の中断期間」が必要。そのため、中断期間については、雇用保険で給付を受けていただくことになり、その期間が概ね3ヶ月となっている。正職員については、地方公務員法により競争試験により採用されるようになっており、臨時職員であったことを理由に正職員として採用されることはない。なお、一時保護所や自立支援施設に入所された方については、ハローワークや「高知家の女性しごと応援室」等につなぎ、条件にあう職場を探すための就労支援を拡充していきたい。