

平成28年度 第2回岡山県男女共同参画審議会 次第

日時：平成29年3月16日(木) 13:30～15:30

会場：きらめきプラザ703会議室

1 開 会

2 議 事

- (1) 平成29年度男女共同参画関連事業(案)について
- (2) 岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査結果(速報)について
- (3) 「医療関係者のためのDV被害者対応の手引」について
- (4) その他

3 閉 会

平成29(2017)年度 男女共同参画関連事業(案)の主なもの一覧

基本目標Ⅰ 男女共同参画社会の基盤づくり

| 事業名 | 概要 | 予算額(千円) |
|-------------------------|--|---------|
| 男女共同参画ゼミナール事業 | 男女共同参画を推進する地域リーダーを養成する。 全8講座を予定。内容は、国や県の取組のほか、地域社会、男性、若年層など、さまざまな観点からの「男女共同参画」に関する講座を実施。(7~10月) | 698 |
| 男女共同参画月間事業 | 県では、11月を男女共同参画月間としている。 記念講演のほか、ウイズセンター登録団体が実施する事業に対して補助(5万円を上限) | 761 |
| 「学生と企業のマッチングシンポジウム」開催事業 | 大学、経済界、県で連携し、「子から親へのエール」論文コンクールや、男女共同参画社会の実現に向けたパネルディスカッション、ワークライフバランスに取り組む企業の紹介などを行うシンポジウムを開催する。 | 2,070 |
| ウイズカレッジ事業 | 男女共同参画を推進するために必要な知識の習得に向けた一般向け講座を実施する。 「企画講座」として5回を予定。また、県職員等が講師となり企業や団体等に出向く「出前講座」も実施する。 | 889 |

基本目標Ⅱ 男女の人権が尊重される社会の構築

| 事業名 | 概要 | 予算額(千円) |
|--------------------|---|---------|
| DV休日電話相談事業 | 日・祝日、年末年始におけるDV相談窓口を開設。(9:30~16:30、民間委託を想定) | 1,588 |
| DV被害者等自立支援充実事業 | (1)一時保護所退所後のDV被害者に、安全な住環境の提供や、心のケア、就労支援といった総合的な支援を行う。 (2)DV被害者の同伴児童に対する学習支援等を行う。 | 5,643 |
| ストップDV事業 | 高校生等の若い世代を対象に、DV及びデートDV防止に向けた講演会を行う。(年15回を想定) | 547 |
| 小中学生向けDV防止啓発事業(新規) | 小中学生向けに「男女間の暴力防止」といった講座を行い、DV発生の未然防止を行う。(年15回を想定) | 475 |

基本目標Ⅲ 男女がともに活躍する社会づくり

| 事業名 | 概要 | 予算額(千円) |
|---------------------|---|---------|
| キャリアアップ講座事業 | 再就職を希望する女性を対象に、パソコンの基礎技術や就職に関する知識の習得に向けた講座を行う。(24日間(パソコン20日、アビリティ4日):3コース、8日間(パソコン会計):1コース) | 2,190 |
| ママの多様な働き方応援事業 | 子育て中の女性をメインターゲットに、①ライフプランの作成や自己理解といったセミナーの開催、②多様な働き方ができる企業との出会いの場づくり、③中長期的に就職に向けた支援を行うコーディネーターの配置を行う。 | 7,585 |
| 働き方改革企業サポート事業(拡充) | 働き方改革やワークライフバランスの推進について、業種やエリアごとに出前講座を行う。(年20回を想定) | 2,226 |
| 働く女性のネットワーク構築事業(新規) | 「管理職」「起業家」「子育て中」「就職直後」といったカテゴリーごとに意見交換会を開催するほか、講師を招いて全体会を開催し、違う立場の女性との交流を促進する。 | 1,024 |

岡山県女性の活躍推進に関する企業意識調査結果（速報）について

1 調査目的

県内企業における女性の採用や昇進の実態、制度の利用状況など、女性の活躍推進に関する取組状況を把握し、今後の施策の基礎資料として活用することを目的として実施。

2 調査対象

県内に本社・本店等のある従業員数10人以上の会社及び法人（個人経営を除く）9,703社から無作為に抽出した3,000社。

3 調査方法

郵送による。

4 調査時期

平成28年12月～平成29年2月

5 調査内容

①設問数：25（枝間を含めると36）

②設問内容：企業等の概要に関する事項

従業員構成に関する事項

年次有給休暇の取得、所定外労働時間に関する事項

従業員の採用・退職に関する事項

女性の管理職登用に関する事項

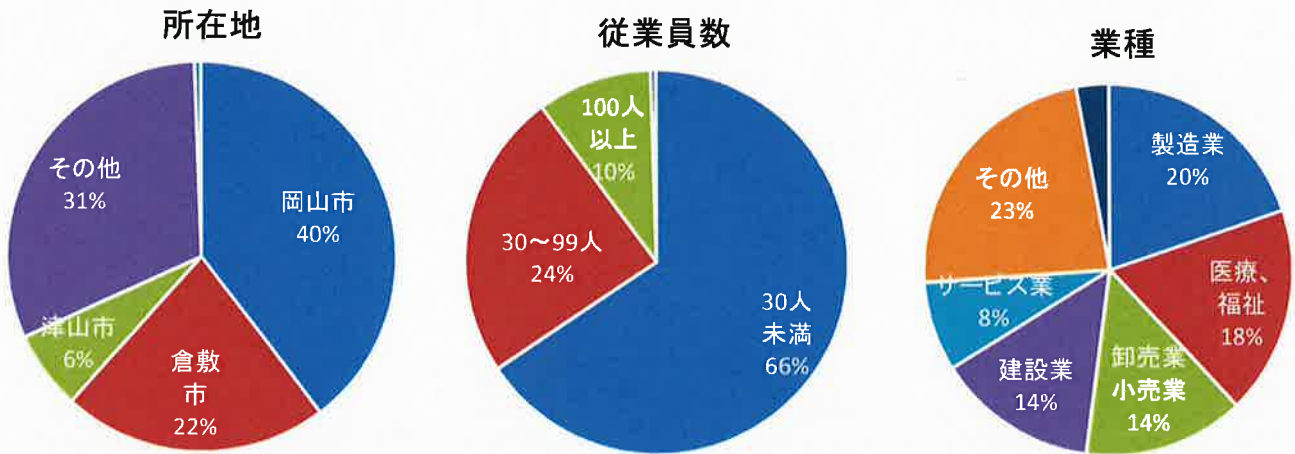
女性の活躍推進に関する事項 等

6 回収率

50.2%（1,505社）

調査結果集計（速報）

1 貴企業の概要について、お答えください。
n=1,505

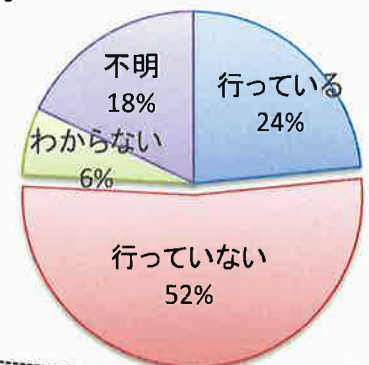


2 正社員の年次有給休暇の取得状況（平均取得率）について、お答えください。
n=1,505

| ～20% | 20～49% | 50～79% | 80～99% | 100% | わからない | 不明 |
|-------|--------|--------|--------|------|-------|-------|
| 443 | 356 | 247 | 85 | 40 | 122 | 212 |
| 29.4% | 23.7% | 16.4% | 5.6% | 2.7% | 8.1% | 14.1% |

3 年次有給休暇の取得を促進するための具体的な取組を行っていますか。
n=1,505

| 行っている | 行っていない | わからない | 不明 |
|-------|--------|-------|-------|
| 352 | 788 | 95 | 270 |
| 23.4% | 52.4% | 6.3% | 17.9% |



行っている場合、その取組をお答えください。（複数回答可）

| 日数や取得率の目標を定めている | 休暇取得予定を従業員間で共有 | フォロー体制を整備 | 誰もが取得できる休暇を設定 | 管理職が率先して休暇を取得 | その他 | 不明 |
|-----------------|----------------|-----------|---------------|---------------|-------|----|
| 75 | 127 | 208 | 47 | 32 | 39 | - |
| 21.3% | 36.1% | 59.1% | 13.4% | 9.1% | 11.1% | - |

4 正社員1人当たりの平均残業時間（／月）の状況について、お答えください。

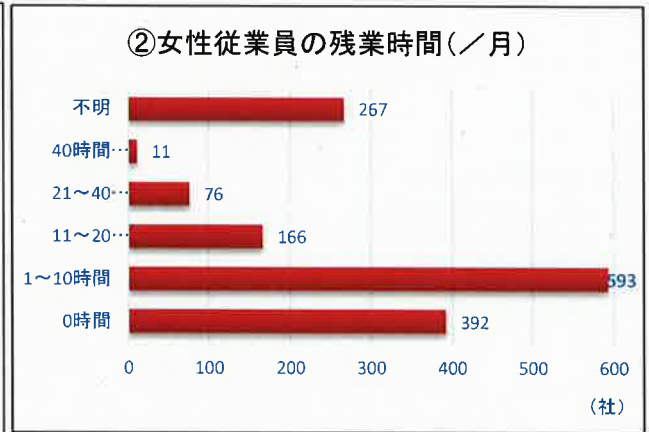
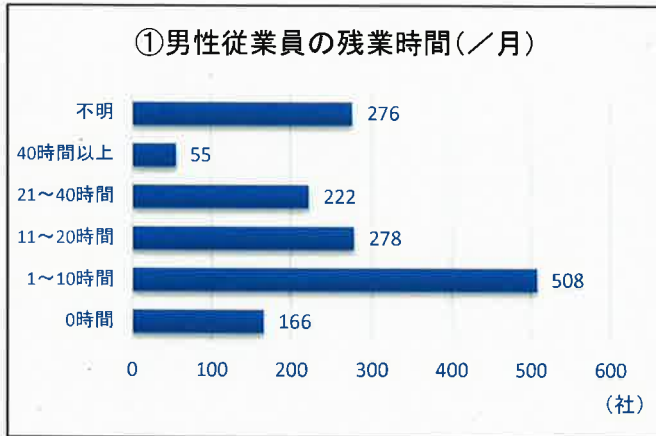
n=1,505

①男性従業員の残業時間（／月）

| 0時間 | 1～10時間 | 11～20時間 | 21～40時間 | 40時間以上 | 不明 |
|-------|--------|---------|---------|--------|-------|
| 166 | 508 | 278 | 222 | 55 | 276 |
| 11.0% | 33.8% | 18.5% | 14.8% | 3.7% | 18.3% |

②女性従業員の残業時間（／月）

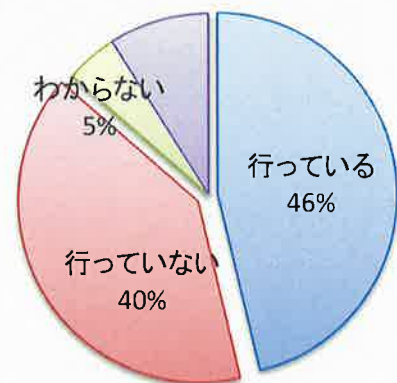
| 0時間 | 1～10時間 | 11～20時間 | 21～40時間 | 40時間以上 | 不明 |
|-------|--------|---------|---------|--------|-------|
| 392 | 593 | 166 | 76 | 11 | 267 |
| 26.0% | 39.4% | 11.0% | 5.0% | 0.7% | 17.7% |



5 残業を減らすための取組を行っていますか。

n=1,505

| 行っている | 行っていない | わからない | 不明 |
|-------|--------|-------|------|
| 696 | 603 | 70 | 136 |
| 46.2% | 40.1% | 4.7% | 9.0% |



行っている場合は、その取組をお答えください。（複数回答可）

| ノ残業デー・ ワークなどの 設定 | 残業を行う 際の手続き の厳格化 | 業務体制の 見直し | 業務の効率 化 | 管理職の意 識改革 | その他 | 不明 |
|------------------------|------------------------|--------------|------------|--------------|------|------|
| 116 | 118 | 233 | 447 | 148 | 55 | 6 |
| 16.7% | 17.0% | 33.5% | 64.2% | 21.3% | 7.9% | 0.9% |

6 残業を減らすための取組を行う上で課題となっていることがありますか。

n=1,505

| 課題がある | 課題はない | わからない | 不明 |
|-------|-------|-------|-------|
| 619 | 590 | 81 | 215 |
| 41.1% | 39.2% | 5.4% | 14.3% |

課題がある場合、その課題をお答えください。（複数回答可）

| 人手を増やしたいが、人材確保が難しい | 効率化のための設備投資に費用がかかる | 業務量の増減の見込・予測が立てにくい | 社内風土を変えるのが難しい | 管理職の意識を変えるのが難しい | 従業員の意識を変えるのが難しい | その他 | 不明 |
|--------------------|--------------------|--------------------|---------------|-----------------|-----------------|------|------|
| 378 | 67 | 261 | 65 | 56 | 122 | 44 | 4 |
| 61.1% | 10.8% | 42.2% | 10.5% | 9.0% | 19.7% | 7.1% | 0.6% |

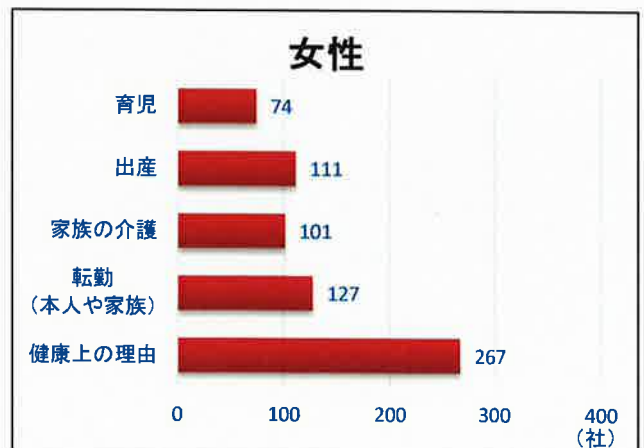
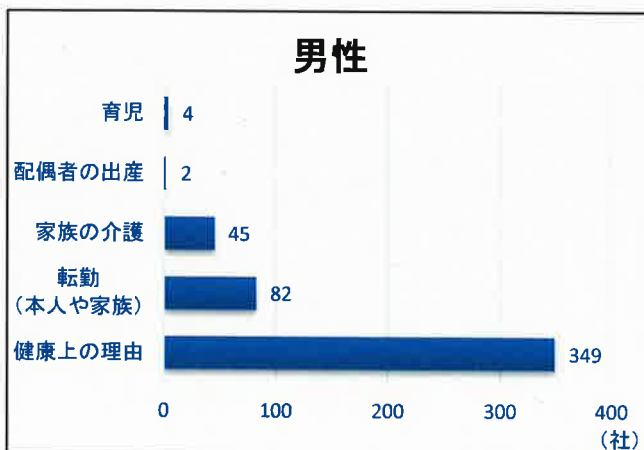
7 過去3年間の正社員の退職理由として、該当するものがありますか。（複数回答可）

①男性の退職理由

| 健康上の理由 | 転勤 (本人や家族) | 家族の介護 | 配偶者の出産 | 育児 | 不明 |
|--------|---------------|-------|--------|------|-------|
| 349 | 82 | 45 | 2 | 4 | 1055 |
| 23.2% | 5.4% | 3.0% | 0.1% | 0.3% | 70.1% |

②女性の退職理由

| 健康上の理由 | 転勤 (本人や家族) | 家族の介護 | 出産 | 育児 | 不明 |
|--------|---------------|-------|------|------|-------|
| 267 | 127 | 101 | 111 | 74 | 1003 |
| 17.7% | 8.4% | 6.7% | 7.4% | 4.9% | 66.6% |



8 正社員の女性の平均勤続年数について、お答えください。

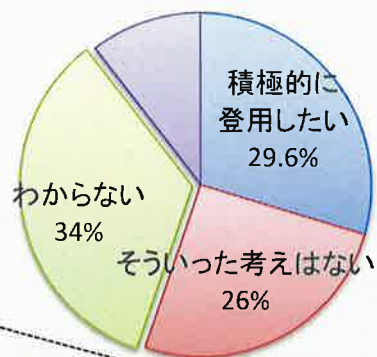
n=1,505

| 3年未満 | 3～10年 | 11～20年 | 20年以上 | わからない | 不明 |
|------|-------|--------|-------|-------|-------|
| 86 | 572 | 452 | 115 | 58 | 222 |
| 5.7% | 38.0% | 30.0% | 7.6% | 3.9% | 14.8% |

9 今後の管理職の登用にあって、女性を積極的に登用しようと考えていますか。

n=1,505

| 積極的に登用したい | そういった考えはない | わからない | 不明 |
|-----------|------------|-------|-------|
| 445 | 387 | 515 | 158 |
| 29.6% | 25.7% | 34.2% | 10.5% |



そういった考えはない、その理由をお答えください。（複数回答可）

| 女性の数が少ないから | 管理職になる為の勤続年数を満たす女性が少ないから | 管理職になることを希望する女性が少ないから | 女性に適したポストがないから | 女性が管理職に就いた前例がないから | 安全や体力面での不安があるから |
|------------|--------------------------|-----------------------|----------------|-------------------|-----------------|
| 116 | 39 | 78 | 63 | 25 | 32 |
| 30.0% | 10.1% | 20.2% | 16.3% | 6.5% | 8.3% |

| 仕事と家庭の両立が難しくなると思われるから | 男性社員の理解が不十分だから | すでに女性を登用しているから | その他 | 不明 |
|-----------------------|----------------|----------------|-------|------|
| 38 | 6 | 73 | 46 | 32 |
| 9.8% | 1.6% | 18.9% | 11.9% | 8.3% |

積極的に登用したい、その理由をお答えください。（複数回答可）

| 女性の発想やアイデア、視点を活かしたいから | 意欲と能力のある女性を積極的に発掘、確保したいから | ロールモデルとなるような女性管理職を育てたいから | 女性の管理職がひとりもないから | 女性の従業員が多い職場・部署だから | 職場環境・風土を変えたいから | その他 | 不明 |
|-----------------------|---------------------------|--------------------------|-----------------|-------------------|----------------|------|------|
| 199 | 283 | 47 | 25 | 185 | 74 | 16 | 9 |
| 44.7% | 63.6% | 10.6% | 5.6% | 41.6% | 16.6% | 3.6% | 2.0% |

10 女性に管理職になることを打診し、断られたことがありますか。

n=1,505

| ある | ない | わからない | 不明 |
|-------|-------|-------|-------|
| 179 | 616 | 485 | 225 |
| 11.9% | 40.9% | 32.2% | 15.0% |

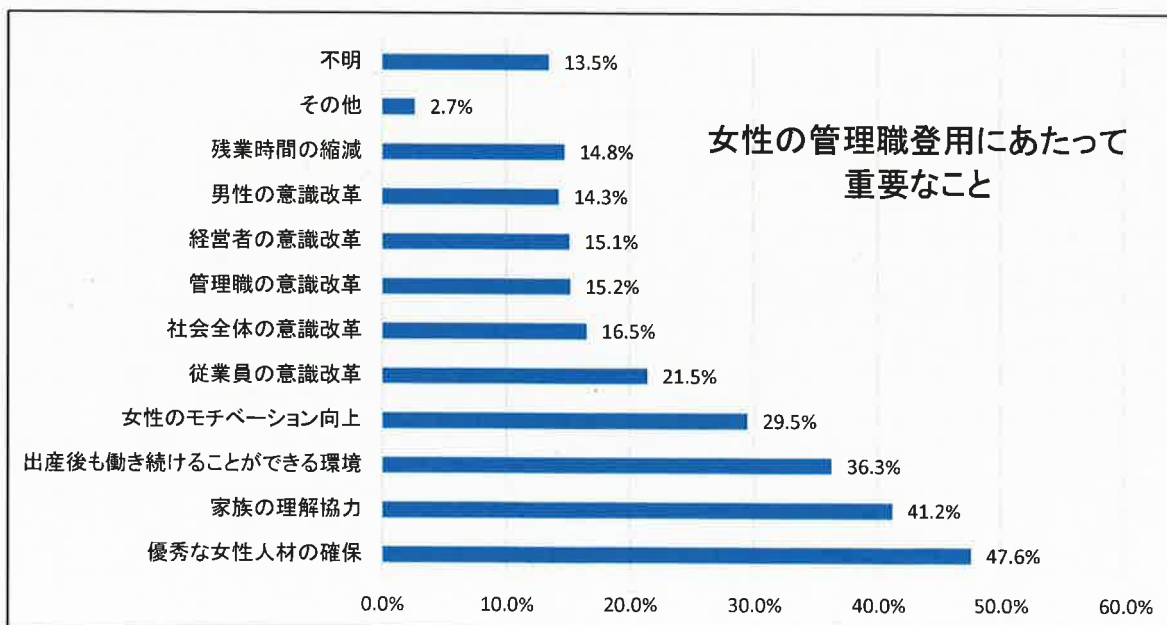
断られたことがある場合は、その理由をお答えください。(複数回答可)

| 今より責任が重くなるから | 管理職に就く自信がない、向いていないから | 仕事と家庭の両立ができるかどうか、不安だから | 管理的業務より、実務を続けたいから | その他 | 不明 |
|--------------|----------------------|------------------------|-------------------|------|------|
| 102 | 83 | 72 | 50 | 6 | 1 |
| 57.0% | 46.4% | 40.2% | 27.9% | 3.4% | 0.6% |

11 女性の管理職登用にあって、重要なことは何だと思えますか。(複数回答可)

| 優秀な女性人材の確保 | 家族の理解協力 | 出産後も働き続けることができる環境 | 女性のモチベーション向上 | 従業員の意識改革 | 社会全体の意識改革 | 管理職の意識改革 | 経営者の意識改革 |
|------------|---------|-------------------|--------------|----------|-----------|----------|----------|
| 717 | 620 | 546 | 444 | 323 | 249 | 229 | 228 |
| 47.6% | 41.2% | 36.3% | 29.5% | 21.5% | 16.5% | 15.2% | 15.1% |

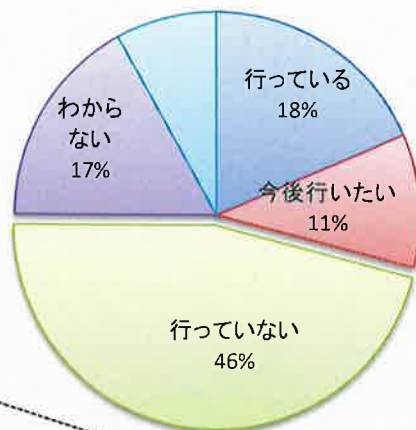
| 男性の意識改革 | 残業時間の縮減 | その他 | 不明 |
|---------|---------|------|-------|
| 215 | 222 | 40 | 203 |
| 14.3% | 14.8% | 2.7% | 13.5% |



12 女性の活躍推進のための取組を行っていますか。

n=1,505

| 行っている | 今後行いたい | 行っていない | わからない | 不明 |
|-------|--------|--------|-------|------|
| 278 | 159 | 692 | 255 | 121 |
| 18.5% | 10.6% | 46.0% | 16.9% | 8.0% |



行っていない場合は、その理由をお答えください。（複数回答可）

| すでに女性が活躍できているから | 何から取り組めばよいかわからないから | 取り組める職場環境・風土ではないから | 女性の従業員が少ないから | その他 | 不明 |
|-----------------|--------------------|--------------------|--------------|------|------|
| 372 | 32 | 141 | 71 | 48 | 43 |
| 53.8% | 4.6% | 20.4% | 10.3% | 6.9% | 6.2% |

行っている・今後行いたい場合は、その取組をお答えください。（複数回答可）

| 従業員の意識改革を図るための研修 | 女性の活躍を推進するための部署やチームを設置 | 出産や育児で一度退職した従業員の再雇用制度 | 女性が少なかった職域・部署への女性の配置 | 管理職候補となる女性のロールモデルの育成 | 出産・育児による休職を不利にしない人事評価制度 | 能力に応じて非正規から正規雇用に転用できる制度 |
|------------------|------------------------|-----------------------|----------------------|----------------------|-------------------------|-------------------------|
| 103 | 41 | 115 | 66 | 55 | 145 | 189 |
| 23.6% | 9.4% | 26.3% | 15.1% | 12.6% | 33.2% | 43.2% |

| 短時間勤務、在宅勤務など多様な働き方ができる制度 | 育児や介護休業からの職場復帰支援 | マタニティハラスメント対策の実施 | 男女公平な人材育成の機会の提供 | 職場環境、風土の改善に向けた取組 | その他 | 不明 |
|--------------------------|------------------|------------------|-----------------|------------------|------|------|
| 126 | 142 | 39 | 155 | 90 | 11 | 1 |
| 28.8% | 32.5% | 8.9% | 35.5% | 20.6% | 2.5% | 0.2% |

13 男性が育児や介護に参加しやすくなるような取組を行っていますか。

n=1,505

| 行っている | 今後行いたい | 行っていない | わからない | 不明 |
|-------|--------|--------|-------|-------|
| 148 | 100 | 869 | 159 | 229 |
| 9.8% | 6.6% | 57.7% | 10.6% | 15.2% |

行っている・今後行いたい場合は、その取組についてお答えください。（複数回答可）

| 配偶者の出産や子育て中に利用できる休暇制度 | 男性従業員の育児休暇取得率など、数値目標の設定 | 社内で子育て中の男性を積極的に紹介 | 出産・育児等に関する社内制度を紹介するガイドブックの作成 | パタニティハラスメント対策の実施 | その他 | 不明 |
|-----------------------|-------------------------|-------------------|------------------------------|------------------|------|------|
| 198 | 27 | 11 | 19 | 10 | 19 | 6 |
| 79.8% | 10.9% | 4.4% | 7.7% | 4.0% | 7.7% | 2.4% |

14 女性の活躍を推進する上で課題となっていることがありますか。

n=1,505

| 課題がある | 課題はない | わからない | 不明 |
|-------|-------|-------|-------|
| 409 | 750 | 183 | 163 |
| 27.2% | 49.8% | 12.2% | 10.8% |

課題がある場合、その課題をお答えください。（複数回答可）

| 「家事や子育ては女性がすべき」という固定的な性別役割分担意識 | 業務の特性上、女性と男性を同じ環境下・条件下で働かせることが困難 | 正社員の女性従業員が少ない | 女性従業員の勤続年数が短い | 出産後、短時間勤務やパート勤務を選ぶ女性が多い | 男性管理職や同僚の理解が不十分 | 女性従業員には、残業や深夜業務、遠方出張をさせにくい | 女性従業員が管理職や新たな業務に就くことを希望しない |
|--------------------------------|----------------------------------|---------------|---------------|-------------------------|-----------------|----------------------------|----------------------------|
| 55 | 148 | 131 | 52 | 113 | 23 | 112 | 97 |
| 13.4% | 36.2% | 32.0% | 12.7% | 27.6% | 5.6% | 27.4% | 23.7% |

| トイレや更衣室などの施設整備に費用がかかる | その他 | 不明 |
|-----------------------|------|------|
| 22 | 19 | 1 |
| 5.4% | 4.6% | 0.2% |

15 女性の活躍推進を後押しすると思われる行政の取組・支援について、お答えください。
(複数回答可)

| | | | | | |
|--------------------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------------------|-------------------------------|-----------------------------|
| 女性の活躍推進に取り組んだ企業への奨励金等の支給 | 働く人全般を対象としたセミナーや講演会 | 経営トップを対象としたセミナーや講演会 | 女性の活躍に関する環境整備に関するワンストップ相談窓口の設置 | 全国の先駆的取組を紹介する冊子の配布 | 県内企業の女性管理職を集めたマネジメント研修会・交流会 |
| 403 | 122 | 108 | 59 | 58 | 72 |
| 26.8% | 8.1% | 7.2% | 3.9% | 3.9% | 4.8% |
| 子育て中の働く女性と県内企業管理職との意見交換会 | 管理職・人事担当者を対象とした各種ハラスメント研修会 | 女性部下をもつ管理職向けのセミナー・研修会 | 女性の活躍推進に取り組んだ企業の表彰・認証制度 | 働きやすい職場環境と業績の関連性を示す調査データなどの提供 | 専門家を個々の企業に派遣して行う個別アドバイス |
| 78 | 60 | 112 | 94 | 128 | 50 |
| 5.2% | 4.0% | 7.4% | 6.2% | 8.5% | 3.3% |
| 保育所、幼稚園、学童保育、病児保育などの施設整備 | 県内企業の人事担当者や女性管理職候補を集めた女性活躍先進企業の視察 | イクメン・イクボスの推進 | その他 | 不明 | |
| 693 | 49 | 46 | 49 | 317 | |
| 46.0% | 3.3% | 3.1% | 3.3% | 21.1% | |

16 行政の取組や助成制度などの情報を収集する手段をご回答ください。(複数回答可)

| | | | | | |
|--------------|-----------------------------|-------------------|----------------------------|------|-------|
| 国や県のHPで閲覧・検索 | 国や県が発行する広報誌や公共施設に設置してあるチラシ等 | 国や県主催の説明会、セミナーに参加 | 業界団体や経営者団体発行の冊子や主催のセミナーに参加 | その他 | 不明 |
| 638 | 504 | 233 | 225 | 68 | 348 |
| 42.4% | 33.5% | 15.5% | 15.0% | 4.5% | 23.1% |

医療関係者のための

DV被害者対応の手引



女性に対する暴力根絶のためのシンボルマーク

岡山県

■この手引の目的

医師その他の医療関係者の皆さんは、日常業務を行う中で配偶者等からの暴力（「DV」ドメスティック・バイオレンス）の被害者を発見しやすい立場にあることから、相談窓口の紹介など積極的な役割が期待されています。

この手引では、医療関係者の皆さんに、DVについての基礎知識、医療関係者に期待される役割、DV被害者発見のための問診や相談窓口の紹介方法などについて具体的に説明しています。

趣旨をご理解いただき、医療現場におけるDV被害者の支援にご活用くださいますようお願いいたします。

■付属の啓発用資材について

□相談窓口紹介カード

DV等に関する専門の相談窓口の電話番号や受付時間を掲載しています。

DV被害者（又はその可能性があると思われる方）に直接お渡しいただくほか、被害者の方が持ち帰りやすい場所（女性用の洗面所等）にも備えつけてください。

□医療現場におけるDV被害者対応シート

手引の内容をコンパクトにまとめたものです。常時お手元に置いてご活用ください。

本書及び付属の啓発用資材は、岡山県医師会及び岡山県看護協会のご協力により作成しました。

目次

1 いわゆるDVとは？

- (1) 暴力の種類 1
- (2) 加害者の特徴とDVのサイクル 2
- (3) なぜ被害者は逃げないのか 3
- (4) 児童虐待との関連 3

2 医療関係者に期待される役割

- (1) 相談窓口の紹介 4
- (2) 関係機関への連絡 5
- (3) 二次被害の防止 5

3 対応のフロー

- (1) DVが疑われる所見 6
- (2) 発見のための問診 6
- (3) 相談窓口の紹介 7
- (4) 関係機関への連絡 8
- (5) 記録（カルテ等） 8

4 参考資料

- (1) 相談窓口 9
- (2) 相談の状況 9
- (3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の
保護に関する法律（DV防止法）の概要 10

1 いわゆるDVとは？

DVとは、「配偶者や交際相手等の親密な関係にある、又はあった者から振るわれる暴力」のことで、「ドメスティック・バイオレンス (Domestic Violence)」を略したものです。

平成13年に制定された「配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律」(以下「DV防止法」という。)では、「暴力」には、身体的暴力だけでなく、精神的暴力等も含むと定義され、配偶者からの暴力が犯罪となる行為をも含む重大な人権侵害であると規定しています。

(1) 暴力の種類

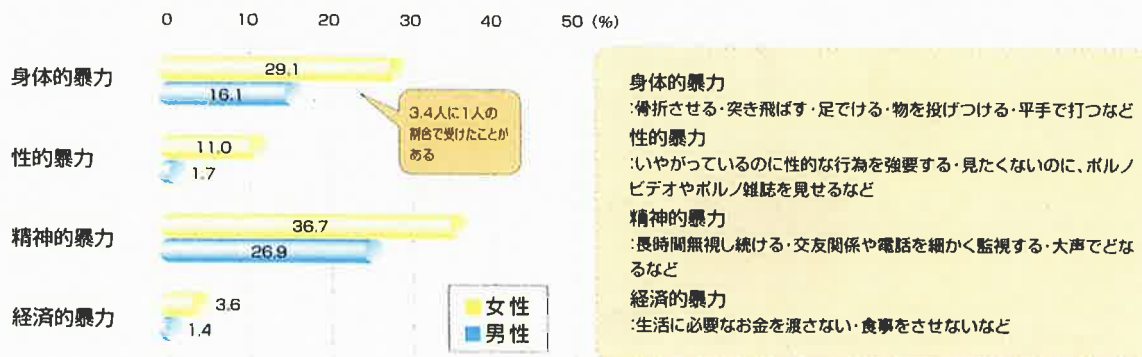
殴る、蹴るといった身体的暴力だけでなく、交友関係を細かく監視する、人格を否定するような暴言を吐く、嫌がっているのに性行為を強要するなど暴力の一形態であり、相手の尊厳を傷つける行為です。

- 身体的暴力 (殴る、蹴る、火傷させる、刃物などで脅す 等)
- 性的暴力 (避妊に協力しない、意に反する性行為を強要する 等)
- 精神的暴力 (無視する、大声でののしる、大切にしているものを壊したり、捨てたりする 等)
- 経済的暴力 (生活費を渡さない、使わせない、収入を取り上げる 等)
- 社会的暴力 (交友関係や電話を細かくチェックする。外出を制限する 等)

◇岡山県におけるDVの実態 (平成16年度県民意識調査の結果から)

ドメスティック・バイオレンス (DV) の実態

配偶者や恋人がいる (いた) 女性の約3.4人に1人は、何らかの身体的な暴力をこれまでに1度でも経験している



命の危険を感じたこと

配偶者や恋人のいる (いた) 女性の約33人に1人は、配偶者からの暴力によって命の危険を感じたことがある



(2) 加害者の特徴とDVのサイクル

① 加害者の特徴

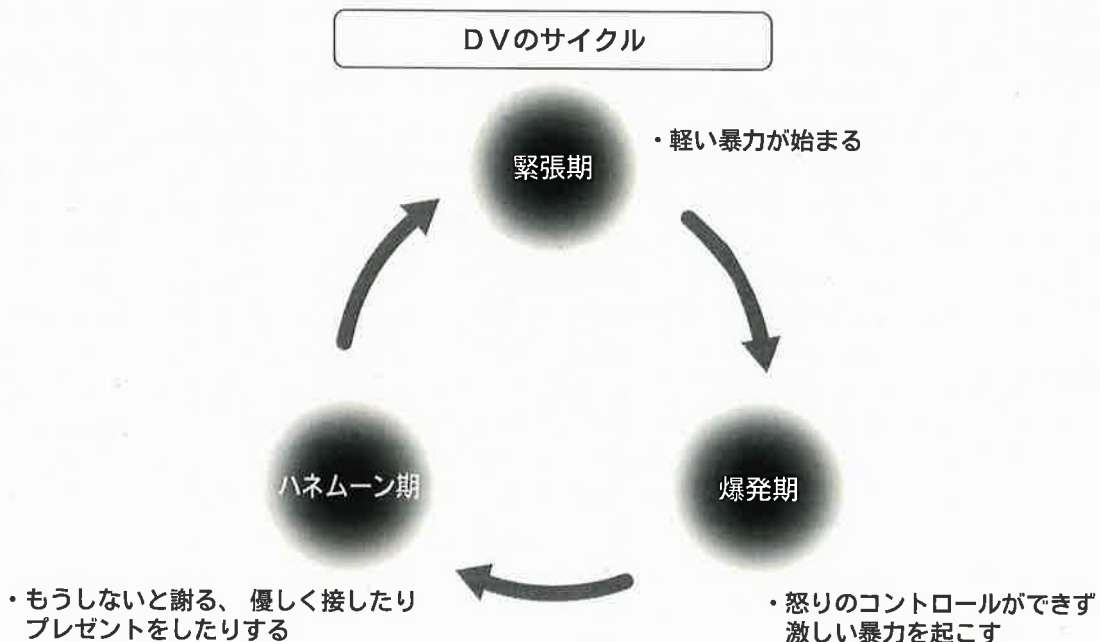
暴力を振るう加害者には、一定のタイプはなく、年齢、学歴、職種、年収に関係がないといわれています。人当たりがよく、社会的信用もあり、周囲の人からは「家で暴力を振るっているとは想像できない」と思われている人もいます。

加害者の多くは、被害者以外との人間関係（職場、友人関係など）では、暴力を振るっていません。加害者は、怒りを自制する技術が不足しているわけではなく、時と場所と相手を意識的に選択して暴力を振るっています。つまり、相手が妻、パートナーである女性だから、暴力という手段を意識的に選択していることが多いのです。

② DVのサイクル

DVの加害者はいつも暴力的だというわけではなく、暴力が爆発した後は反省して謝ったり、やさしくふるまうといったことが繰り返される行動サイクルが見られます。

暴力の後のやさしい時期（ハネムーン期）があることによって、被害を受けている女性（男性）が、やさしい彼（彼女）が本当の彼（彼女）で暴力はいつかなくなると希望を抱いたり、自分だけが相手のことを分かってあげられるといった気持ちを持ってしまう。



(3) なぜ被害者は逃げないのか

被害者は、次のような理由により、「逃げない」又は「逃げられない」状況に置かれています。

① 暴力そのものが与える影響による

暴力を振るわれ続けることにより、「逃げたら殺されるかもしれない」という強い恐怖や、「助けてくれる人は誰もいない」という無力感を持ったり、「自分が悪いから暴力を振るわれるのだ」というように自己評価が低くなり自信のない状態に置かれ、逃げる気力や誰かに相談する気力も持てなくなることもあるため。

② 親しい関係の中で起こることの特性による

加害者が暴力を正当化することにより、被害者は、相手の行為が「暴力」であり、自分はその「被害者」であるということを実感するのが難しくなるため。

③ 固定的な性別役割分担に関する問題と生活基盤を失うことの不安

被害者の多くは女性であるが、「夫が妻に暴力を振るうのはある程度は仕方がない」というような社会通念のために暴力を受容してしまうことがあるため。

加害者の元から「逃げる」ことは、それまでに築いた地域社会との関わり、そこでの人間関係等、自己の生活基盤又は精神的基盤を喪失することになるため。

「逃げる」ことによる子どもへの影響等の不安から、「自分さえ我慢すれば」との思いを抱いてしまうため。

(4) 児童虐待との関連

平成16年に改正された児童虐待防止法では、「児童が同居する家庭における配偶者からの暴力」を児童虐待の定義の一つである心理的虐待に掲げています。

さらに、両親の暴力を見て育った子どもが、暴力によるコミュニケーションを覚え、将来人間関係がうまく築けなくなったり、DVの加害者や被害者になってしまう「暴力の世代間連鎖」という事例が報告されています。

2 医療関係者に期待される役割

医師その他の医療関係者（医師、歯科医師、保健師、助産師、看護師、心理士、ソーシャルワーカー等。以下「医療関係者」という。）は、日常業務を行う中で配偶者等からの暴力の被害者を発見しやすい立場にあることから、相談窓口の紹介や関係機関への連絡において、積極的な役割が期待されています。

(1) 相談窓口の紹介

医療関係者は、被害者が自らの意思に基づき、配偶者暴力相談支援センター※、各市町村相談窓口等を適切に利用できるよう、被害者を発見したときは、これらの相談窓口の連絡先等を紹介するよう努めなければなりません。

なお、相談窓口の紹介に当たっては、被害者が相談窓口の紹介を受けたことを加害者に知られて、被害者が更なる暴力を受けることがないように、相談窓口の連絡先等を記載した小さなカードを被害者に手渡すなど、加害者の目に付きにくい方法とすることが必要です。



**一人で悩まないで
お気軽に
ご相談ください。**

※相談窓口の連絡先は裏をご覧ください。

相談無料 **秘密厳守** **女性相談員**

岡山県

相談窓口
次の窓口で、家族・夫婦関係などの悩み事の相談に応じています。

- **ウィズセンター**（岡山県男女共同参画推進センター）
TEL 086-235-3310 火～土 9:30～16:30
- **岡山県女性相談所**
TEL 086-235-6060 月～金 9:00～16:30
- **相談ほっとライン**（岡山市男女共同参画相談支援センター）
TEL 086-803-3366 水～月 10:00～19:30
日・祝日 10:00～16:30
※祝日・年末年始を除く（岡山市は祝日実施）
- **休日電話相談**（NPO法人さんかくナビ）
TEL 086-227-1002 日曜・祝日・年末年始（12/29～1/3）
9:30～16:30

※ 配偶者暴力相談支援センターとは

配偶者暴力相談支援センターとは、配偶者からの暴力（DV）の被害者の保護や自立支援のために主に次の業務を行う機関で、県や市が設置しています。

- ・被害者の各般の問題に関する専門の相談員による相談
- ・被害者及び同伴者の一時保護（岡山県女性相談所のみ）
- ・被害者の自立支援のための情報提供等

〈県内の配偶者暴力相談支援センター〉

- 岡山県女性相談所
- ウィズセンター（岡山県男女共同参画推進センター）
- 相談ほっとライン（岡山市男女共同参画相談支援センター）
- 倉敷市男女共同参画推進センター

(2) 関係機関への連絡

被害者を発見したときは、まずは(1)のとおり専門の相談窓口を紹介し、被害者自身が相談窓口へ相談するよう促すことが大切ですが、必要と判断される場合で、被害者の明示的な同意が確認できたときは、医療関係者が、配偶者暴力相談支援センター又は警察にその旨を連絡することができます。その連絡は守秘義務違反に当たらないとされています。

連絡を受けた配偶者暴力相談支援センターは、必要に応じ、被害者に対して、センターが行う業務の内容についての説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨します。

なお、DV被害者であると見極めた場合でも、連絡は、あくまで被害者の意思を尊重することが必要です。

被害者の意思に反し連絡が行われると、医療関係者と被害者との信頼関係が損なわれ、医療関係者が紹介した相談窓口への相談もしないおそれがあるからです。

ただし、被害者の生命又は身体に対する重大な危害が差し迫っていることが明らかな場合には、被害者の同意がなくても警察等に通報することが必要です。

配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）【抜粋】

(配偶者からの暴力の発見者による通報等)

第六条 配偶者からの暴力（配偶者又は配偶者であった者からの身体に対する暴力に限る。以下この章において同じ。）を受けている者を発見した者は、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報するよう努めなければならない。

2 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その旨を配偶者暴力相談支援センター又は警察官に通報することができる。この場合において、その者の意思を尊重するよう努めるものとする。

3 刑法（明治四十年法律第四十五号）の秘密漏示罪の規定その他の守秘義務に関する法律の規定は、前二項の規定により通報することを妨げるものと解釈してはならない。

4 医師その他の医療関係者は、その業務を行うに当たり、配偶者からの暴力によって負傷し又は疾病にかかったと認められる者を発見したときは、その者に対し、配偶者暴力相談支援センター等の利用について、その有する情報を提供するよう努めなければならない。

(3) 二次被害の防止

相談をした際、対応者の不用意な一言で更に被害者が傷ついてしまうことがあり、これを「二次被害」といいます。

二次被害を受けると、被害者は対応者に対する信頼を失い話さなくなります。

対応者が気づかない些細な一言でも、被害者は精神的に深刻な傷を負ってしまうことから、十分すぎるくらいの配慮が必要です。

◇不用意な一言

- ・(ははは)と笑ったり、他の職員と談笑したりしながら対応
- ・「子どもを置いて出てきて…」→ 本人自身気にしていること
- ・「夫婦なんだから、夫を支えないと」→ 相談者が支えて欲しい。
- ・「あなたにも悪いところがあったのではないか」→ 被害者の自責感を助長する。
- ・「世の中にはもっと大変な状況の人がいる」→ この程度のことで相談した自分が悪かったと恥じる気持ちになる。

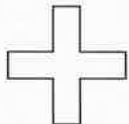
3 対応のフロー

(1) DVが疑われる所見

暴力によるケガとしては、頭、顔、首や普段は衣服で覆われている胸、腹部などが多いとされています。暴力によるケガが原因で、その後何年も身体的不調を患うこともあります。

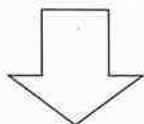
外科的な症状以外に、不安、抑うつ等の精神障害、慢性的な頭痛や腹痛などの症状が見られることもあります。

| 区分 | 項目 |
|------------|--|
| 外科的な症状 | 【暴力直後のケガ】 キズ、打撲、ねんざ、内出血、やけど、眼部の内出血、鼓膜損傷、骨折など |
| 内科的な症状 | 胃潰瘍、十二指腸潰瘍、過敏性腸症候群、高血圧症、狭心症、過呼吸症候群、気管支ぜんそく、頭痛、めまいなど |
| 精神的な問題 | 不安障害（パニック障害、PTSD、社会恐怖、強迫性障害など）、気分障害（うつ病性障害など）、物質関連障害（アルコール・薬物依存など）など |
| 性と生殖に関する問題 | 性感染症、性交痛、望まない妊娠、流産、度重なる中絶など |



上記の所見の他、次の項目に該当する場合は、DVの被害者の可能性があるため、必要に応じて「(2) 発見のための問診」を実施します。

| DV被害者の可能性 |
|------------------------------|
| ・ケガに対する説明が曖昧、不自然、矛盾している |
| ・受診中、配偶者やパートナーが患者から離れようとしめない |
| ・繰り返される妊娠、妊娠中絶 |
| ・ケガの発生から治療までの日数が空いている |



(2) 発見のための問診

加害者が医療機関に同行し、診察室の中まで被害者と共に入ってくるのが往々にしてありますが、暴力の被害経験等についての質問は、被害者の安全を確保する上で、被害者が一人のときにする必要があります。

そのため、同席しようとする加害者には退席してもらう必要があります。

なお、加害者と思われる配偶者やパートナーに暴力を問いただしたり、暴力を振るわないように説得しようとしてはいけません。

被害者の安全に配慮し、注意深い対応を行うことが重要です。

◇質問の例（加害者に退席を促す。）

「患者さんを個別に診るのがこの病院の方針です。診察が終わったらお呼びしますので、待っていてお待ちください。」

(4) 関係機関への連絡

特に必要と判断される場合で、被害者の明示的な同意が確認できたときは、医療関係者が、配偶者暴力相談支援センター又は警察にその旨連絡することができます。その連絡は守秘義務違反に当たらないとされています。

連絡を受けた配偶者暴力相談支援センターは、必要に応じ、被害者に対して、センターが行う業務の内容についての説明及び助言を行うとともに、必要な保護を受けることを勧奨します。

ただし、被害者の生命又は身体に対する重大な危害が差し迫っていることが明らかな場合には、被害者の同意がなくても警察等に通報することが必要です。

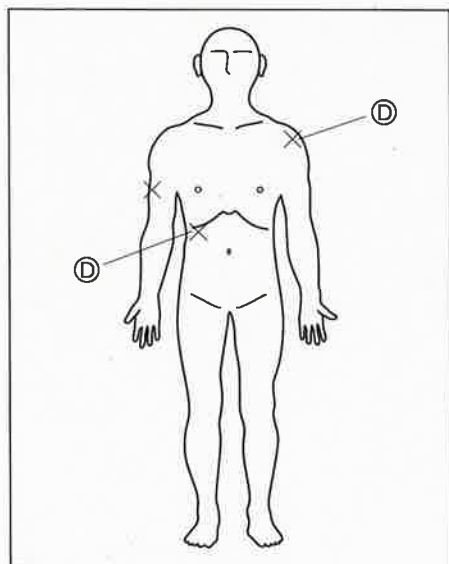
(5) 記録（カルテ等）

DV防止法に基づく保護命令の申し立てや離婚・訴訟等の法的手続の際に、有力な証拠となるため、客観性の高い記録を心がけることが重要です。

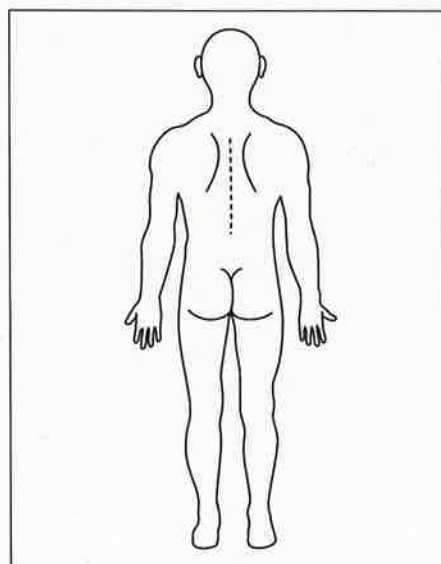
◇記録作成のポイント

- ・「いつ、だれが、どこで、どうなったか」などをなるべく明確に記載する。
- ・ケガの原因が配偶者によるとの本人の訴えを記述する。当事者の言葉を「」でそのまま引用するのが望ましい。
- ・スケッチなどを使い写真等による記録が難しい痛みなどについても記録する。
- ・診療録に被害者についての情報（関係者のみが判別できるマーク等）を記載するなどして、関係者間の情報の共有化を図る。（下図）

〈診療録への被害者情報の記載例〉



前面



背面

4 参考資料

(1) 相談窓口

| 配偶者暴力相談支援センター | 受付日 | 受付時間 | 電話番号 |
|---|----------------|----------------------------|---------------------|
| ウィズセンター (岡山県男女共同参画推進センター) <ホームページアドレス> http://www.pref.okayama.jp/seikatsu/danjo/ | 火～土曜日 | 9:30～16:30 | 086-235-3310 |
| 岡山県女性相談所 <ホームページアドレス> http://www.pref.okayama.jp/hoken/hukushi/josei_soudan.htm | 月～金曜日 | 9:00～16:30 | 086-235-6060 |
| 相談ほっとライン (岡山市男女共同参画相談支援センター) <ホームページアドレス> http://www.city.okayama.okayama.jp/shimin/danjo/scc/ | 水～月曜日 日曜・祝日 | 10:00～19:30 10:00～16:30 | 086-803-3366 |

※祝日・年末年始を除く（岡山市は祝日実施）

※ 配偶者暴力相談支援センターとは

配偶者暴力相談支援センターとは、配偶者からの暴力（DV）の被害者の保護や自立支援のために主に次の業務を行う機関で、県や市が設置しています。

- ・被害者の各般の問題に関する専門の相談員による相談
- ・被害者及び同伴者の一時保護（岡山県女性相談所のみ）
- ・被害者の自立支援のための情報提供等

| DV休日電話相談 | 受付日 | 受付時間 | 電話番号 |
|---------------------|------------------------------|------------|---------------------|
| NPO法人 さんかくナビ | 日曜・祝日 年末年始 (12/29～1/3) | 9:30～16:30 | 086-227-1002 |

(2) 相談の状況

(単位:件)

| | H14年度 | H15年度 | H16年度 | H17年度 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| ウィズセンター (岡山県男女共同参画推進センター) | 543 | 469 | 547 | 606 |
| 岡山県女性相談所 | 396 | 476 | 558 | 653 |
| 相談ほっとライン (岡山市男女共同参画相談支援センター) | | | 240 | 944 |
| 警察本部・警察署 | 288 | 251 | 262 | 329 |

(1) 相談窓口 (追加)

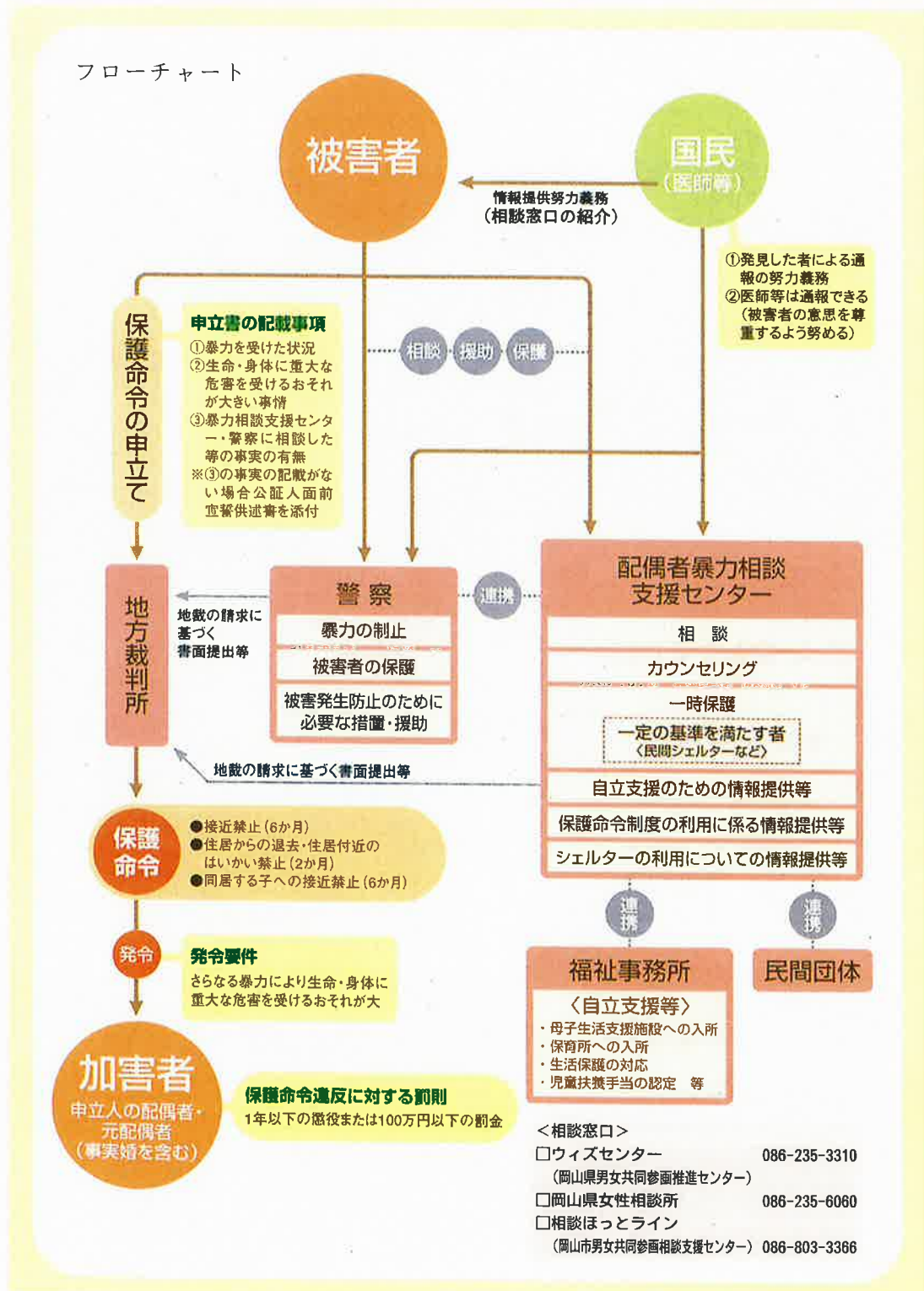
| 配偶者暴力相談支援センター | 受付日 | 受付時間 | 電話番号 |
|---|-------|------------|---------------------|
| 倉敷市男女共同参画推進センター <ホームページアドレス> http://www.city.kurashiki.okayama.jp/3646.htm | 火～土曜日 | 9:00～17:00 | 086-435-5670 |

(3) 配偶者からの暴力の防止及び被害者の保護に関する法律（DV防止法）の概要

■目的

この法律は、「夫婦間の問題だ」などとして見過ごされてきた配偶者からの暴力を防止し、被害者を保護するための法律として、平成13年10月13日（一部平成14年4月1日）施行されました。

その後、保護命令の対象を、子どもや元配偶者まで拡大するとともに退去命令の期間を2ヵ月に延長することなどを柱とした改正法が成立し、平成16年12月2日に施行されました。



この手引は、岡山県医師会、岡山県看護協会のご協力により作成しました。

医療関係者のためのDV被害者対応の手引

発行 岡山県県民生活部男女共同参画青少年課
岡山市内山下2-4-6
TEL086-226-0553
平成19年1月

地域男女共同参画推進事業について

1 事業概要

県下全域で幅広く「第4次おかやまウィズプラン」に沿った講座や研修会等の啓発事業を企画、実施することにより、地域における男女共同参画の推進を図る。

2 委託先等

4月初旬～中旬にかけて、事業受託団体を公募。

(1) 委託先

一般社団法人岡山県婦人協議会 会長 土屋紀子

(設立：S51.4、支部等：19支部、H27年度会員数：4,818名)

(2) 委託金額

平成28年度：4,133,000円

3 平成28年度事業実績

| 事業項目 | | 委託仕様 | 実績 (回数、参加人数) |
|------|---|--|-------------------|
| 地域事業 | ① 男女共同参画研修会等 | <ul style="list-style-type: none"> ・ 合計 35 回以上 ・ 県民局毎に 5 回以上 ・ 県民局毎に①②③の全項目実施 | 61 回 (6,978 人) |
| | ② 女性の健康支援やチャレンジに関する事業 | | |
| | ③ 男性や若者・子どもを含めた幅広い年代・立場の人が家族・地域に参画、貢献する活動支援事業 | | |
| 広域事業 | A 女性の人権に関する事業 | <ul style="list-style-type: none"> ・ A B を各 1 回以上、計 3 回以上 | 4 回 (847 人) |
| | B 地域活性化への参画を促進する事業 | | |

第3次おかやまウイズプランにおける数値目標の達成状況

| 基本目標Ⅰ 男女共同参画社会づくりに向けた意識の改革 | | 計画策定時 | 現況値 | 目標値 |
|-------------------------------------|--|---------------|---------------|--------------|
| 数値目標 | | | | |
| ウイズセンター実施事業の参加者数 | | 24,886人 (H21) | 28,736人 (H27) | 毎年度4万人以上 |
| 男女がともに能力を発揮して活躍できる地域に関する満足度 ※追加 | | 23.6% (H25) | 11.6% (H27) | 28% (H27) |
| 公立高等学校（全日制）におけるインターンシップ参加生徒数 ※上方修正① | | 4,026人 (H21) | 4,794人 (H27) | 5,000人 (H27) |
| 職場体験活動を4～5日実施する公立中学校の数 ※上方修正② | | 21校 (H21) | 86校 (H27) | 90校 (H27) |
| ウイズセンター実施事業の参加者数における男性比率 | | 19.9% (H21) | 21.5% (H27) | 25% (H27) |

| 基本目標Ⅱ あらゆる分野への男女共同参画の推進 | | 計画策定時 | 現況値 | 目標値 |
|----------------------------------|--|-----------------|-----------------|-----------------|
| 数値目標 | | | | |
| 県の審議会等委員の女性比率 | | 37.4% (H22.4) | 36.4% (H28.4) | 46% (H27) |
| 管理職における女性比率（一般職公務員／課長級以上） ※上方修正③ | | 8.3% (H22.4) | 11.1% (H28.4) | 13% (H27) |
| 管理職における女性比率（教育職公務員／教頭以上） | | 23.6% (H22.4) | 21.4% (H27.4) | 25% (H27) |
| 管理職における女性比率（民間企業／係長級以上） | | 14.9% (H21.12) | 17.5% (H27) | 27% (H27) |
| 男女共同参画推進リーダー養成研修会修了者数 | | 363人 (H14～21累計) | 525人 (H14～27累計) | 570人 (14～27累計) |
| 復職した女性医師数 ※上方修正④ | | 一人 (H21) | 94人 (H22～27累計) | 100人 (H22～27累計) |
| 女性消防団員数 | | 423人 (H22.4) | 629人 (H28.4) | 600人 (H27) |

| 基本目標Ⅲ 男女の人権が尊重される社会の構築 | | 計画策定時 | 現況値 | 目標値 |
|-----------------------------------|---------|--------------|---------------|-------------|
| 数値目標 | | | | |
| 高等学校等において、生徒に対するDV防止講座等の実施 ※置き換え① | | 45.6% (H24) | 60.0% (H27) | 64% (H27) |
| DV防止基本計画策定市町村数 ※上方修正⑤ | | 2市町村 (H22.4) | 20市町村 (H28.4) | 23市町村 (H27) |
| 学校において、児童、生徒の発達段階に応じた性に関する教育の実施 | (小学校) | 88.4% (H21) | 97.5% (H27) | 100% (H27) |
| | (中学校) | 81.8% (H21) | 95.9% (H27) | 100% (H27) |
| | (高校) | 76.6% (H21) | 89.2% (H27) | 100% (H27) |
| 女性のがん検診の受診率 | (乳がん) | 15.1% (H20) | 28.5% (H26) | 30% (H27) |
| | (子宮頸がん) | 21.5% (H20) | 33.2% (H26) | 30% (H27) |
| 地域包括支援センターの専門職員数 ※上方修正⑥ | | 317人 (H21) | 331人 (H27) | 384人 (H27) |

| 基本目標Ⅳ 仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現 | | 計画策定時 | 現況値 | 目標値 |
|---------------------------------|--|-------------|--------------|-------------|
| 数値目標 | | | | |
| 女性の育児休業取得率 | | 85.3% (H21) | 89.1% (H27) | 90% (H27) |
| 男性の育児休業取得率 ※上方修正⑦ | | 0.7% (H21) | 1.8% (H27) | 6% (H27) |
| 延長保育を実施する保育所数 | | 296箇所 (H21) | 341箇所 (H27) | 321箇所 (H27) |
| 病児・病後児保育の実施箇所数 ※追加 | | 32箇所 (H24) | 38箇所 (H27) | 55箇所 (H27) |
| 保育所入所待機児童数 ※追加 | | 68人 (H25.4) | 875人 (H28.4) | 13人 (H27) |
| ファミリー・サポート・センター設置市町村数 | | 13市町村 (H21) | 15市町村 (H27) | 16市町村 (H27) |
| おかやま地域子育て支援拠点数 ※上方修正⑧ | | 95箇所 (H21) | 176箇所 (H27) | 180箇所 (H27) |
| 「おかやま子育て応援宣言企業」登録企業・事業所数 ※上方修正⑨ | | 176箇所 (H21) | 625箇所 (H27) | 630箇所 (H27) |

| 基本目標Ⅴ 男女が共に支える活力あふれる地域社会づくり | | 計画策定時 | 現況値 | 目標値 |
|---|--|--------------|---------------|-------------|
| 数値目標 | | | | |
| 女性の生産年齢人口に対する常用労働者の割合 ※追加 | | 50% (H24) | 55.1% (H27) | 54% (H27) |
| ウイズセンターが行うキャリアアップ講座受講者の就職率 | | 29.5% (H21) | 51.4% (H27) | 70% (H27) |
| 農家における家族経営協定締結戸数 | | 380戸 (H21) | 557戸 (H27) | 490戸 (H27) |
| 認定農業者の女性比率 | | 8.4% (H21) | 8.5% (H27) | 10% (H27) |
| 農業委員の女性比率（選任委員） | | 2.3% (H21) | 25.4% (H27) | 20% (H27) |
| 商工会議所・商工会事務局における管理職員の女性比率 | | 4.0% (H22.4) | 12.0% (H28.4) | 10% (H27) |
| 男女共同参画社会の形成の促進を図ることを活動目的としているNPO法人の認証数 ※置き換え② | | 98法人 (H24) | 114法人 (H27) | 109法人 (H27) |

(注) 項目中の※追加は、プランの中間見直しにおいて新たに追加した項目、※置き換えは、内容の見直しを行った項目置き換え前の項目 ①「配偶者等からの暴力防止啓発講座等受講者数」、②「NPO法人の認証数」

(注) 項目中の※上方修正は、プランの中間見直しにおいて、目標値の上方修正を行った項目
上方修正前の目標値 ①4,500人、②50校、③10%、④30人、⑤10市町村、⑥353人、⑦2.5%、⑧110箇所、⑨500箇所