

令和3年度第1回姫路市男女共同参画審議会
での意見への対応内容・取組状況等調書

委員からの意見	対応内容又は取組状況等
<p>健康福祉局 (保健福祉政策課)</p> <p>・「民間支援団体との連携や機能の活用によるDV対策の推進」の所管評価が△になっていることについて。昨年度同様「民間団体が近隣に近く連携ができなかった」とあるが、神戸市の配偶者暴力相談支援センターでは、民間支援団体と連携しているとある。県内の他センター等に意見を聞いたり民間団体の紹介をしてもらってはどうか。 ・DV被害について。相談窓口を広報しているが、当事者は相談しづらい現状がある。そういう顕在化していないDV被害者の声についても、吸い上げる努力をしてほしい。</p>	<p>対応内容又は取組状況等</p> <p>・令和4年度が初年度となる姫路市DV(配偶者等からの暴力)対策基本計画(第3期)において、「民間支援団体との連携に向けた調査・研究」を施策に掲げ、県内で女性相談や民間シェルターの運営などを行っている民間支援団体の活動内容の調査・研究を予定しています。民間支援団体との連携は、この調査・研究を通じて取り組んでいきます。 ・同計画において、「メールやSNS等を活用した相談受付の検討」を施策に掲げ、現在実施している電話相談では相談しにくい方も相談しやすくするために、メールやSNS等を活用した相談受付の実施について、課題や効果等について検討していきます。</p>
<p>都市局 (住宅課)</p> <p>DV被害者の市営住宅の入居条件について。現状では、離婚が成立していることが入居条件となっていることから、住居を確保するために不利な離婚条件でも早急に離婚を受け入れなければならない事案がある。離婚が前提で調停が進んでいてDV被害が見取れる場合は、離婚が成立していなくても市営住宅の入居を認めるように改めてほしい。</p>	<p>DV入居については、離婚を条件としていない。 【参考：DV入居申込条件】 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法」という。)第1条第2項に規定する被害者又はDV法第28条の2に規定する関係にある相手からの暴力を受けた者で、イ、ウのいずれかに該当するもの ア DV法第3条第3項第3号(DV法第28条の2において準用する場合を含む。)の一時保護、DV法第5条(DV法第28条の2において準用する場合を含む。)の婦人保護施設における保護、又は児童福祉法第23条第1項の母子生活支援施設における保護が終了した日から起算して5年を経過していない者 イ DV法第10条第1項(DV法第28条の2において準用する場合を含む。)の規定により裁判所がした命令の申立てを行った者で当該命令がその効力を生じた日から起算して5年を経過していない者 ウ 「配偶者からの暴力被害者の取扱い等に関する証明書の発行について」(平成20年5月9日雇児福発第0509001号)に基づき、婦人相談所等による『配偶者からの暴力の被害者の保護に関する証明書』が発行されている者。 なお、婦人相談所以外の配偶者暴力対応機関(配偶者暴力相談支援センター、福祉事務所及び市町村における配偶者暴力相談支援担当部署)、行政機関又は関係機関と連携してDV被害者支援を行っている民間支援団体(婦人保護事業委託団体、地域DV協議会参加団体及び補助金等交付団体)において、『公営住宅への入居等に関する配偶者暴力被害申出受理確認書』による確認がされている者も、上記証明書が発行されている者と同様に扱う。</p>
<p>こども未来局 (こども総務課)</p> <p>妊産婦タクシー利用助成事業について。現状では、父親が赤ちゃんを健診等に連れて行く際にチケットが使えない。産後、母親の体調が万全ではないとき等に父親も育児参加できるように、タクシーチケットの使用基準について、父親と赤ちゃんの利用も可としてほしい。</p>	<p>①事業目的が妊産婦の支援(移動負担を軽減)であること ②事業開始後1年も経過しておらず、事業の見直しは時期尚早 ③父親の確認は、現場の混乱を招く ④父親を認めれば、祖父母などへの利用も検討していかねばならず、どこで線引きしても納得いかない者が現れる ⑤判断材料の1つとして、利用者の声を聴取する必要がある(今後実施予定) ⑥妊産婦タクシーは、妊産婦がいる世帯への支援の1つで、その他のサポートも検討している以上のことを踏まえ、今後、総合的に検討していく。</p>
<p>政策局 (デジタル情報室) 総務局 (人事課) 産業局 (労働政策課・産業振興課)</p> <p>テレワークについて。今まで子育て中のお母さんが仕事に参加しにくい面があったが、テレワークの進展により自宅でも仕事ができるようになってきた。現在、そしてアフターコロナ社会において、テレワークの活用等による多様な働き方の展開、デジタル化の推進の観点から、市として体制・仕組みづくりをするよう提案・要望したい。</p>	<p>【デジタル情報室】 本市職員に対して、平成30年度にワーク・ライフ・バランスの実現と、効率的な業務の遂行による能率的な行政運営に資することを目的に、テレワーク(在宅勤務、モバイルワーク)環境の提供を開始した。 令和2年度には、新型コロナウイルス感染症への対策もあり、在宅勤務が可能な対象職員の拡大及び実施に係る手続きを簡素化するとともに、最大50人の職員がオンラインでテレワークを実施できる環境を整備した。また、令和3年度には、兵庫県が提供する仕組みを活用し、自宅のパソコンを利用したテレワークの実施について、実証実験を行った。 今後も職員の柔軟な働き方が実現できるよう、テレワークを推進する環境を整えていきたい。</p> <p>【人事課】 働き方改革の一環として平成30年度からテレワーク制度を導入し、令和2年12月には機器の増設と要件の緩和を行った。今後も引き続き制度の積極的な利用を推進していきたい。</p> <p>【産業振興課】 ・デジタル化を推進するため、令和2年度より中小企業者を対象とした「姫路市産業デジタル化支援補助金」事業を実施している。 ・コロナ禍において新しい生活様式への対応が求められる中、リモートワークや非接触型サービス、業務の効率化による生産性向上の取り組みなどのデジタル化を支援している。 ・アフターコロナ社会に向け、本市としても、引き続きデジタル化を推進していきたい。</p> <p>【労働政策課】 ワークライフバランス社会の実現に向け、市内企業が実施するワークライフバランスの取組みの周知・PRやひょうご仕事と生活センターと連携し、ワークライフバランスセミナーを開催することで、市内企業に積極的にワークライフバランスの実現に取り組んでいただけるよう努めてまいります。</p>
<p>総務局 (人事課)</p> <p>姫路市での女性管理職の割合と女性職員の割合が少ないことについて。現状は、管理職に占める女性の割合は10.7%で29市中25位であり、職員全体の中の女性職員の割合は33.8%で29位中24位と、県内他市と比べ見劣りする。改善してほしい。</p>	<p>女性職員の管理職への登用については、姫路市男女共同参画プラン2022等における目標値に向けて鋭意取り組んでいる。 また、現在の職員の年齢別構成を見ると、主に課長級以上に昇任する対象の年齢となる50歳代の女性職員の人数が少ない状況であるため、女性管理職の比率は低い値となっているが、今後、女性職員の構成比率が高い40歳代以下の世代が管理職の対象年齢となるにつれて、女性管理職の比率も高くなっていくと見込んでいる。 今後これらの取組を推進し、人事評価等による能力のある職員の管理職への積極的な登用や適切な採用活動を実施していきたい。</p>