

女性相談支援員（旧名 婦人相談員）は「非正規」のままで良いのか

須賀 朋子*・小川 真理子**・川面 充子***

Should women consultant remain “part-time consultant”?

Tomoko SUGA*, Mariko OGAWA**, Mitsuko KAWAZURA***
(Accepted 1 July 2024)

I. はじめに

日本には地域において女性への専門的な相談支援を公的に担っている女性相談支援員という貴重な制度がある¹⁾。今までは「婦人相談員」と呼ばれていたが、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」が2022年6月15日に成立し、2024年4月1日から施行されたことにより「女性相談支援員」という名称に変更された²⁾。2020年に女性相談支援員が来所相談で受け付けた相談者は81,880人で、そのうち46.9%が夫等からの暴力、7.9%が子や親族からの暴力、1.7%が交際相手からの暴力、1.0%が性の問題、3.3%がその他の人間関係、4.6%が住居問題、4.6%が医療関係（精神・妊娠・出産を含む）、7.4%が経済的な問題で来所した²⁾。このように女性相談支援員の仕事は多岐にわたっている。そのため女性相談支援員は高度な専門性が求められる職種であるにもかかわらず、その大半が非正規で雇用されている¹⁾。2021年の時点で日本全国の女性相談支援員は1,594名で、その内訳は正規雇用が260名(16.3%)、非正規雇用が1,334名(83.7%)である³⁾。女性相談支援員が非正規雇用であることは売春防止法第35条4項に「女性相談支援員は非常勤とする」と規定されていたが2017年4月に改正され、非常勤規定が削除された。ただし常勤化されたわけではなく正規雇用か非正規雇用かは自治体の判断に任されている³⁾。1980年代には女性相談支援員の間で「正規雇用」か「非正規雇用」なのか論争が起きたも

のの専門性の保障と安定的な身分の保障が二項対立的に問われて決着がつかないまま終わり、非正規雇用が大多数を占める状況は今も変わらない⁴⁾。

相談支援業務が非正規化したのは同業務における専門性・資格職性という特殊性が横たわっている。一方、正規職員の人事制度は異動を前提として採用をしている⁵⁾。しかし、竹信⁶⁾は認められた専門性＝正規公務員（児相職員）と、認められない専門性＝非正規公務員（女性相談支援員）の二重構造になっているという指摘をしている。

そこで本研究では、女性相談支援員に「女性相談支援員に望ましいと思う雇用形態」とその理由をアンケート調査から明らかにしていく。正規雇用の人がどのようなことをプラス・マイナス面としてとらえているか、非正規雇用の人がどのようなことをプラス・マイナス面としてとらえているかを明らかにしていく。そこから、どのような形態や待遇が女性相談支援員にとって望ましいかを検討していくこととする。

II. 研究方法

本研究は、『『婦人相談員の専門性と公的相談支援の労働問題に関する研究』調査報告書、2023年3月婦人相談員研究会』の元データを2次使用した。また、本稿は下記論文と同一の調査データを、同様の問題意識に基づいて分析するものであるため、その検討範囲及び分析手法には違いがあり二重投稿にはならない。

* 酪農学園大学 農食環境学群 食と健康学類 教育発達心理学研究室
Rakuno Gakuen University, Ebetsu, Hokkaido, 069-8501, Japan

College of Agriculture, Food and Environmental Science Department of Food Science and Human Wellness, Educational Developmental Psychology Laboratory

** 東京大学多様性包摂共創センター 〒113-0033 東京都文京区本郷7-3-1

The University of Tokyo, Center for Coproduction of inclusion, Diversity and Equity. 7-3-1, Hongou, Bunkyo-ku, Tokyo, 113-0033

*** 宇都宮大学 DE & I 推進センター 〒321-8505 栃木県宇都宮市峰町350

Utsunomiya University, Diversity Equity & Inclusion Promotion Center. 350 Mine, Utsunomiya-City, Tochigi, 321-8505

小川真理子, 川面充子, 須賀朋子 (2024)「日本における婦人相談員の専門性と労働状況の課題— 2022年全国婦人相談員実態調査—」『東京大学大学院情報学環情報学研究・調査研究編』(40)1-50. <https://www.iii.u-tokyo.ac.jp/about/bulletin/survey>

1. 期間と対象

2022年8月1日から2023年8月末にかけて、女性相談支援員を統括している、279カ所の都道府県または市区の主管課（福祉管轄または総務管轄）にアンケート用紙を配布し回収を行った。

2. 質問紙の内容

女性相談支援員に望ましいと思う雇用形態を1つ選択する方法で回答を求めた。選択肢は「正規雇用」「非正規雇用」「その他」の3件法で回答を求めた。さらに、自由記述方式で「選択した雇用形態が女性相談支援員に望ましいと思う理由をお聞かせください」と記した。

3. データの分析

「女性相談支援員に望ましいと思う雇用形態」の回答は記述統計量を、現在の雇用形態（正規雇用・非正規雇用）ごとに算出した。自由記述は質的統合法で分析を行った。その際「現在正規雇用で女性相談支援員は正規雇用が望ましい」と回答した人の群、「現在正規雇用で女性相談支援員は非正規雇用が望ましい」と回答した人の群、「現在非正規雇用で女性相談支援員は正規雇用が望ましい」と回答した人の群の4つの群に分けた。自由記述に書かれている理由を精読しラベルとした。質的統合法を用い意味内容の類似性に従い分類し、抽象度を上げるごとに小表札〈 〉, 中表札{ }, 大表札【 】として表示した。分析は著者らで繰り返し検討し、妥当性、信頼性の確保に努めた。

4. 倫理的配慮

本研究は宇都宮大学「ヒトを対象とする研究倫理審査委員会 H21-0043」の承認を得て実施した。

Ⅲ. 結 果

1. 女性相談支援員に望ましいと思う雇用形態

正規雇用 105 名, 非正規雇用 533 名, 合計 638 名の女性相談支援員から回答を得た。全国的女性相談支援員の常勤 260 名に対して 40.4%, 非常勤 1,334 名に対して 40.0%の回収率であった。

表 1 女性相談支援員に望ましいと思う雇用形態

現在の雇用形態	望ましいと思う雇用形態	人数	%
正規雇用	正規雇用	80	76.2
	非正規雇用	9	8.6
	その他	16	15.3
非正規雇用	正規雇用	335	62.9
	非正規雇用	98	18.4
	その他	100	18.8

n = 638

正規雇用が望ましいと思っている正規雇用の人は 76.2%, 非正規雇用の人は 62.9%であった。(表 1)

2. 正規雇用の人が女性相談支援員は正規雇用が望ましいと思う理由 (表 2)

大表札では【責任のある仕事】【身分の保障】の 2 個が抽出された。中表札では {専門性が高い} {経験が必要} {命の危険がある} {精神的に過酷} {守秘義務がある} {経済的な問題} {非正規は更新制度である} {他部署との連携や調整} {緊急対応や時間外対応} の 9 個が抽出された。

3. 非正規雇用の人が女性相談支援員は正規雇用が望ましいと思う理由 (表 3)

大表札では【責任のある仕事】【身分の保障】の 2 個が抽出された。中表札では {専門性が高い} {経験が必要} {命の危険がある} {精神的に過酷} {守秘義務がある} {非正規だと意見が通らない} {経済的な問題} {非正規は更新制度である} {他部署との連携や調整} {緊急対応や時間外対応} の 10 個が抽出された。

4. 正規雇用の人が女性相談支援員は非正規雇用が望ましいと思う理由 (表 4)

中表札で {異動がない} {相談件数が少ない} の 2 個が抽出された。

5. 非正規雇用の人が女性相談支援員は非正規雇用が望ましいと思う理由 (表 5)

中表札で {異動がない} {相談件数が少ない} {精神面のゆとり} {狭い分野の専門職} {相談業務に集中できる} の 5 個が抽出された。

Ⅳ. 考 察

本研究から女性相談支援員が望ましいと考えている雇用形態と、その理由が質的分析から大枠明らかとなった。現在正規雇用で「正規雇用の方が望まし

表2 正規雇用の人が女性相談支援員は正規雇用が望ましいと思う理由

【大表札】	〔中表札〕	〈小表札〉
責任のある仕事	専門性が高い	専門性を積み重ねることができ計画的に人材育成を行うことができる 経験も知識も必要な仕事である 職務の負担、専門性の必要性和らして、非正規だけでは難しい仕事
	経験が必要	安定して長く続けることが必要 積み重ねた経験が必要
	命の危険がある	命の危険等、責任が問われる仕事 責任のある仕事、かつ危険も伴う仕事
	精神的に過酷	相談内容も多岐にわたり業務量が多く、更に精神的な負担も大きい その場その場で判断して支援を決めていくことが多いので、非正規だと上司に確認してからでないと動けない等、迅速に仕事が進まない 緊急対応等で長時間拘束されることがある
	守秘義務がある	各ケースの生活に深く関わることも多く、秘密を厳守するため
身分の保障	経済的な問題	生活が安定していないと負担感が強くなる 身分保障と仕事の質の担保が必要
	非正規は更新制度である	1年毎の更新の非正規に、女性や子どもの人生に関わることを任せてよいのか、支援には継続性が必要 安定した雇用が見込めれば、安定したキャリア形成につながるのに、毎年、更新しなければならない
	他部署との連携や調整	庁内・庁外関係機関とのやりとりも正規職員の方がやりやすい 自治体に配属される婦人相談員であれば、役所内の実務についても知識がある方が対応しやすい
	緊急対応や時間外対応	時間外や休日対応がある タイムリーな対応が、求められる場面が多い

い」と回答した人は76.2%、現在非正規雇用で「正規雇用の方が望ましい」と回答した人は62.9%と現在非正規雇用の人の方が正規雇用を望む人の割合が低かったことは見過ごせない。現在非正規雇用の人が非正規を望む割合も18.8%と2割近くもいる。これらの理由が自由記述のなかから明らかとなったことも今後の参考資料となるだろう。また、正規雇用の人でも非正規雇用の人でも「その他」に回答をした人が一定数みられた。これらの人の自由記述のなかには「どちらともいえない」、「人によってケースバイケース」という記述がみられた。

正規雇用が望ましいと考えている、現在の正規雇用も非正規雇用も大表札の【責任のある仕事】【身分の保障】は同様であった。中表札も同様であったが、現在の非正規雇用には「非正規だと意見が通らない」というラベルが一つ多くあった。このラベルは正規雇用の人には無かったことから、正規雇用の方は気づいていない事柄であることが考えられるため、注視する必要があるだろう。「非正規だと意見が通らない」という状況は非正規雇用の人ならではの苦悩なのだろう。小表札になると現在非正規雇用の方が切実な意見がみられた。「経験が必要」のなかで「雇用が不安定であるため相談援助の質の向上が難し

い」や「積み重ねた実践援助が評価されないことはやりがい搾取である」や「正規職員がいないと経験が上積みされず新人が育たない」など強い要望がでている。また、【身分の保障】においても「経済的な問題」のなかで「毎年、仕事が続くのか不安になりながら仕事をしている」や「専門職であるにもかかわらず、報酬が低く、継続雇用も不安定」という切実な声がみられた。これらの声を行政は受け止める必要があるだろう。また、非正規であると「他部署との連携や調整」がスムーズにいかない点も、本研究から浮き彫りになった点である。正規雇用であれば「他部署との連携や調整」をとりやすいが、非正規雇用であるがゆえに、なかなか連携・調整をとりにくいことは言われて初めて想像ができることだろう。回答のなかにかかれてるように「非正規だと身分の保障がないため役所のなかでも周りが認知していない」という状況が影響していることが考えられる。さらに「緊急対応や時間外対応」で非正規の人のなかには、手当がつかないと回答した人が複数いることも見落としてはいけない。時間外対応に手当がつかない状態を放置している自治体は早急な解決策を提示する必要がある。

非正規雇用が望ましいと考えている、現在の正規

表3 非正規雇用の人が女性相談支援員は正規雇用が望ましいと思う理由

【大表札】	〔中表札〕	〈小表札〉
責任のある仕事	専門性が高い	人を助ける仕事なので、きちんとした雇用形態にしてほしい 専門的知識が必要と考え、DV相談は突発的なことが多いため正規雇用が良い 専門職として異動が無く、経験を積み重ねることができる雇用が必要 仕事内容と求められる専門性は、将来的に正規雇用が望ましい
	経験が必要	雇用が不安定であるため、相談援助の質の向上が難しい 積み重ねた実践援助が評価されないのはやりがい搾取である 正規職員がいないと経験が上積みされず新人が育たない 経験が必要な職種なので長期雇用の安定を図る必要がある 人生経験が必要で、責任の重い仕事である
	命の危険がある	加害者からの危険を伴う仕事であることが理解されていない 責任ある重要な仕事で、身の危険も伴うので身分保障を（正規雇用として）整えてほしい
	精神的に過酷	個人情報への対応、責任の重さから正規雇用が望ましい 非正規だと、不安定でモチベーションが保てない 業務内容と待遇が見合っていない
	守秘義務がある	守秘義務もあり内容的にも非常に厳しい相談が多い
	非正規だと意見が通らない	職場での意見が通らない 非正規雇用だと決定権がなく支援がゴテゴテになるときがある
身分の保障	経済的な問題	非正規だと福利厚生、退職金が整っていない 生活保障、安定した雇用が相談員の仕事の質の向上につながる 専門職であるにも関わらず、報酬は低く、継続雇用も不安定 毎年、仕事が続くのか不安になりながら仕事をしている 非正規の勤務形態では若い人が定着しない
	非正規は更新制度である	途中で更新が終わり、相談員が交代してしまう 5年毎に応募する必要があるため 1年契約の更新制でそのたびに履歴書を求められる
	他部署との連携や調整	他機関との連携や自治体間の連絡・調整・情報共有などは非正規雇用の立場では事実上困難であるため正規雇用が望ましい 非正規だと身分の保障がないため役所の中でも周りが認知していない
	緊急対応や時間外対応	緊急的な対応が必要となる場合があるため 急な保護案件には休日深夜の出勤もあるが何の手当もつかない 超過勤務手当もでない

表4 正規雇用の人が女性相談支援員は非正規雇用が望ましいと思う理由

〔中表札〕	〈小表札〉
異動がない	専門職で異動が少ない 専門的な職種のため正規のような異動があると困るため
相談件数が少ない	仕事がイレギュラーでありフルタイムで常駐している必要はない

雇用は「異動がない」と「相談件数が少ない」のみを非正規雇用の利点として挙げていた。この部分に関しては、非正規雇用が望ましいと考えている現在の非正規雇用も同様に、中表札のなかで「異動がない」と「相談件数が少ない」を挙げていた。具体的には〈正規雇用になると2年で違う部署に配属される〉や〈転勤がないので継続的な支援が可能〉と正規雇用のマイナス面と非正規雇用のプラス面が挙がっている。相談件数においては、〈地域によって

は相談件数が少ないため正規雇用をするほど仕事がない〉という意見も複数みられた。人口の多い大都市の相談員からすると考えられないような意見だと思われるが、地方の相談員の現状を知ることも必要だろう。現在非正規雇用の人が非正規雇用を望む理由で、正規雇用の人からは得られなかった理由として「精神面のゆとり」で「ストレスがかかる仕事なので正規では受けたくない」などの率直な意見が得られた。心身の健康を考えながら働くには、非正規

表5 非正規雇用の人が女性相談支援員は非正規雇用が望ましいと思う理由

〔中表札〕	〔小表札〕
異動がない	正規職員だと異動が必須で経験を積むことができない 正規職員だと異動があるため非正規雇用が望ましいが処遇改善を望む 正規雇用になると2年で違う部署に配属される可能性がある 転勤がないので継続的な支援が可能
相談件数が少ない	地域性もあると思うが地方では正規雇用をするほど仕事がない 相談業務が多い時、少ない時、波があるので正規雇用まででなくて良い 専門性は必要とされるが相談件数は少ないため 地域により差があると思うが相談件数によると思う
精神面のゆとり	業務内容が大きなストレスを感じるものであるため休養が必要 週4くらいが望ましい ストレスを抱えないために週3-4程度が妥当 ストレスがかかる仕事なので正規では受けたくない
狭い分野の専門職	婦人相談員は福祉職のなかでも狭い分野の専門職。正規雇用のように異動や相談業務以外の業務分担など、県職員と同等の労働は難しい 身分は非正規雇用で構わないため、報酬と休暇の保障があればよい 正規雇用で働くことができる人は限られてしまう。非正規雇用の方がこれまでの経験を生かし、年齢など関係なく勤務日数に無理なく働き続けることができる 仕事内容が特殊であるため正規雇用のように別職種への異動があると経験が生かせない
相談業務に集中できる	正規になって事務仕事が増えることは負担でしかないと思うが、待遇面では正規に近づけていく必要がある。 メイン業務を相談と固定されているので非正規雇用になるのかなと感じている 年齢に関係なく人材の雇用ができ交代制で相談業務が共有できる 相談業務はある程度人生経験が必要でいろいろなことをしながら相談員の仕事をするためには非正規雇用の方が働きやすい

雇用を望んでいる人も複数みられた。それは「狭い分野の専門職」のなかでも「非正規の方がこれまでの経験を生かし年齢など関係なく勤務日数に無理なく働き続けることができる」というような自由度がみられた。「相談業務に集中できる」でも「正規になって事務仕事が増えることは負担でしかないと思うが待遇面では正規に近づけていく必要がある」と正規雇用のマイナス面を指摘しつつ、非正規の待遇改善を要望している意見も複数みられた。

本研究の結果から考えられることは、正規女性相談支援員のマイナス面として正規雇用だと2～3年で部署異動になってしまうこと、命に係わる対人援助職で、ストレスが多くかかることをフルタイムで行うことの過酷さが考えられた。非正規雇用のマイナス面は多数あげられたが、主なマイナス面として雇用形態が年度毎更新であるため、仕事が続くのか不安になること、精神的に過酷な相談業務を非正規の立場で行うこと、緊急対応や時間外対応を行っても手当がつかないこと、他部署や他機関との連携がとりにくいことが考えられる。その反面、年齢や時間に自由度を持って働けるプラス面を非正規雇用の人が挙げていたことも大切なことである。

両者のマイナス面を埋めていくには、専門職公務

員として異動が無く経験を積み重ねることができる正規雇用を増やすことが必要だろう。非正規雇用を望んでいる人もいるため、非正規雇用の枠組みも残していく必要はあるが2021年の段階の正規雇用が260名（16.3%）、非正規雇用が1,334名（83.7%）という非正規雇用が大幅に多い状況は改善する必要があるだろう²⁾。

本研究の限界として、人口の少ない地方では相談数が少ないため、常勤を雇うほどの仕事量がないという地域もあれば、大都市では休日にも緊急対応に追われる地域もある。非常勤職だけで、非常勤の待遇改善をすればよいだけの地域もあるだろう。大切なのは地域の実態に合わせた形態で女性相談支援員を配置するために、常勤、非常勤の女性相談支援員の意見を聞いていくことである。

要 旨

女性への相談支援を公的に担っている人を女性相談支援員と呼んでいる。2021年の時点で日本全国の女性相談支援員は1,594名で、その内訳は正規雇用が260名（16.3%）、非正規雇用が1,334名（83.7%）である。本研究では正規雇用105名、非正規雇用533名、合計638名の女性相談支援員から「女

性相談支援員に望ましいと思う雇用形態」についてのアンケート調査を行った。現在正規雇用の人は76.2%が「正規雇用が望ましい」と回答し、現在非正規雇用の人は62.9%が「正規雇用が望ましい」という回答で、「非正規雇用が望ましい」と回答した人も18.4%みられた。各々の回答の理由を質的に分析したところ、正規雇用が望ましい理由の大表札は【責任のある仕事】【身分の保障】があることが抽出された。現在非正規雇用の人でしか得られなかった理由の一つに「非正規だと意見が通らない」という中表札が抽出された。共通の理由として抽出された中表札は「経済的な問題」「非正規は更新制度である」「他部署との連携や調整が難しくなる」「緊急対応や時間外対応がある」が抽出された。非正規雇用を望む理由からは「正規職員だと部署異動が必須」「精神面のゆとりが必要」などが多くみられた。両者のマイナスを埋めていくには、専門職公務員として異動が無く経験が積める正規職員を増やしていく必要があることが考えられた。

謝 辞

本研究は、日本学術振興会科学研究費補助金基盤研究B課題番号21H03728（代表者 小川真理子）で実施した。調査に協力いただいた、日本全国の女性相談支援員の皆様に感謝を申し上げます。

C O I

論文投稿に関連し、開示すべきCOI関係にある企業などはない。

参考文献：

- 1) 湯澤直美. 女性への相談支援の必要性—コロナ渦の経験からの考察. 学術の動向 2022 ; 17-23.
- 2) 厚生労働省社会援護局総務課女性支援室. 困難な問題を抱える女性への支援について. 2024. <chrome-extension://efaidnbmninnbpcjpcglclefindmkaj/https://www.mhlw.go.jp/content/001268912.pdf> (2024年7月1日閲覧)
- 3) 戒能民江. 婦人保護事業から女性支援法へ—相談・支援「労働」を問う. 経済社会とジェンダー. 2021 ; 6 : 84-104.
- 4) 戒能民江. 「非正規」女性相談支援員について. 生活協同組合研究. 2018 ; 9 : 14-20.
- 5) 上林陽治. 公務の非正規がもたらす社会のひずみ—相談支援はなぜ非正規化するのか. 経済社会とジェンダー. 2021 ; 6 : 26-56.
- 6) 竹信三恵子. 相談支援業務の劣化とジェンダー秩序—「非正規女性公務の視点から. 経済社会とジェンダー. 2021 ; 6 : 4-25.

Abstract

Women consultants are officially responsible for providing counseling and support to women. A total of 1,594 women consultants were employed throughout Japan as of 2021, of which 260 (16.3%) were employed full-time and 1,334 (83.7%) were employed part-time. In this study, a total of 638 women consultants, 105 in regular employment and 533 in non-regular employment, were surveyed regarding their preferred employment status. Of those currently in regular employment, 76.2% responded that “regular employment is desirable,” and of those currently in non-regular employment, 62.9% responded that “regular employment is desirable,” whereas 18.4% responded that “non-regular employment is desirable.” A qualitative analysis of these responses revealed that the major tabletop reasons regular employment is desirable are “work with responsibility” and “security of status.” One of the reasons that could only be obtained from those who are currently in non-regular employment was extracted as the middle sign, which is “Opinions cannot be heard if you are non-regular.” Common reasons extracted were: “economic problems,” “renewal system for non-regular employees,” “difficulty in cooperation and coordination with other departments,” and “emergency response and overtime work.” The reasons provided for preferring non-regular employment include the following: “regular employees must be transferred to a different department” and “need to have a relaxed mentality.” To compensate for their negative aspects, it was considered necessary to increase the number of regular employees who could acquire experience as professional civil servants without having to be transferred.