

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—

The Current Situations and Issues of Professionalism and Working conditions of Women's Consultants in the Public Sector in Japan: A Nationwide Survey of Public Women's Consultants in 2022

小川真理子 Mariko OGAWA 川面充子 Mitsuko KAWAZURA 須賀朋子 Tomoko SUGA

目 次

1. はじめに
 - 1.1 婦人相談員を取り巻く状況と法的な位置づけ
 - 1.2 婦人相談員の配置状況
 - 1.3 婦人相談員に関する先行研究
 - 1.4 調査概要
2. 婦人相談員の属性
 - 2.1 勤務機関
 - 2.2 年齢
 - 2.3 性別
 - 2.4 専任/兼任、常勤/非常勤の別
 - 2.5 兼務している職種
 - 2.5 公的資格
 - 2.6 婦人相談員になったきっかけ
3. 婦人相談員の雇用状況
 - 3.1 職場における婦人相談員の数
 - 3.2 婦人相談員としての勤続年数
 - 3.3 現在の勤務先での勤続年数
 - 3.4 非常勤職員の雇用契約年数
 - 3.5 非常勤職員の更新契約制限及び回数
 - 3.6 非常勤職員の勤務時間
 - 3.7 非常勤職員の勤務先への雇用条件の希望
4. 婦人相談員の労働状況
 - 4.1 過去3ヵ月分の平均労働時間と日数（月間）
 - 4.2 2021年度の報酬（総支給額）の平均
 - 4.3 手当、賞与、退職金

- 4.4 定年と望ましい雇用形態
- 5. 婦人相談員の業務のやりがい、困難
 - 5.1 婦人相談員の現在の業務内容と本来担当すべき業務
 - 5.2 業務のやりがいと満足度
 - 5.3 業務上の困難、心身への影響
- 6. 婦人相談員のスキルと研修
 - 6.1 新任研修の期間と時間
 - 6.2 各種研修の受講状況
 - 6.3 仕事を教わった相手
 - 6.4 研修への参加機会と必要な研修について
- 7. KH Corder 3 を使ったテキストマイニング分析
 - 7.1 自由記述回答による頻出語
 - 7.2 自由記述回答による頻出後の共起ネットワーク
 - 7.3 自由記述回答による頻出語の対応分析
- 8. 婦人相談員を取り巻く課題と今後の方向性

引用・参考文献

補足資料 単純集計

キーワード

婦人相談員、日本における公的相談支援、専門性、労働状況、婦人保護事業、売春防止法
ジェンダー

執筆分担

小川 真理子	東京大学大学院情報学環 特任准教授	1 章～6 章、8 章
川面 充子	宇都宮大学ダイバーシティ研究環境推進本部 特任助教	2 章～6 章、7 章
須賀 朋子	酪農学園大学農食環境学群 教授	2 章～5 章、8 章

本稿は、日本学術振興会科学研究費補助金基盤(B)「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」(課題番号 21H03728)の助成を受けた成果の一部である。

1. はじめに

本稿は、2022年度に実施した、初の全国婦人相談員調査の結果をとりまとめたものである。公共部門の相談支援の最前線にいる全国の婦人相談員を対象に、その専門性や労働条件について現状と課題を明らかにするために質問紙調査を実施した。婦人保護事業の三機関（婦人相談所、婦人相談員、婦人保護施設）の一つである婦人相談員に関しては、これまで深く議論されることはなかった。これは婦人相談員が日本の特殊性のもと少数者の問題として等閑視されてきたことに起因している。本稿では、質問紙調査の結果を基に婦人相談員の各自治体での位置づけや役割、業務内容、労働状況、研修受講、困難等の全体の傾向を把握し課題などを抽出する。

1.1 婦人相談員を取り巻く状況と法的な位置づけ

1956年に制定された売春防止法に設置根拠のある婦人保護事業は、この間70年にわたる社会経済状況の変化の中、その役割や責務が急激に変化してきた。2001年の「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」¹（以下、「DV防止法」と記す）制定では、新たにDV被害者が婦人保護事業の対象になり、その後、人身取引対策行動計画（2004年）、改正ストーカー行為規制法（2016年）が法的根拠となり、人身取引、ストーカー、また、性暴力の被害者等が支援の対象になり範囲が拡大されている。婦人保護事業は、売春防止法上において、婦人相談所（34条）、婦人相談員（35条）、婦人保護施設（36条）の3つの実施機関から構成されている。国による直接・包括的な女性支援事業を担う唯一の福祉事業であるが、単独事業であり、その財政基盤は圧倒的に脆弱である。また、婦人保護事業は特別刑法である売春防止法を法的根拠としているために、福祉法には含まれていない。

売春防止法第4章の「保護更生」は、「性行又は環境に照らして売春を行うおそれのある女子（以下、「要保護女子」と記す）」を対象としており、特別刑法の中に「保護更生」が混在するという捻じれた構造がある。婦人保護事業の一機関である婦人相談員は、要保護女子の発見、相談、指導を行うことが規定されているが（35条）、相談支援の際に制度や運用の面で困難に直面してきた。売春防止法の法目的が「要保護女子の保護更生」であることから、婦人保護事業の理念は「保護」や「更生」にとどまり、支援の理念や目的などが明確になっていないこと、また、専門職としての婦人相談員業務の社会的役割等が法律に明記されていないことも困難の原因と考えられる。さらに、これまで婦人相談員に対する全体的な調査が国や研究者などによっても行われておらず、基礎データさえもないことから、婦人相談員の実態や課題の抽出、分析が難しいことが指摘されている（戒能, 2021）。

¹ 2013年に「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」に改称。

そのような中、2022年5月、多様化する女性の支援ニーズについて婦人保護事業の対応には限界があるとして、新たな女性支援の枠組みが構築され、「困難な問題を抱える女性への支援に関する法律」（以下、「困難女性支援法」と記す。2024年に施行予定）が制定された。しかしながら、婦人相談員の位置づけは、売春防止法制定当初から非正規のままである。2017年の売春防止法改正により婦人相談員の「非常勤」規定（35条4項）は削除されたものの、今も常勤化はしていない（約7割が非正規）。婦人相談員の専門性及び労働条件は長く見過ごされてきた。福祉国家化に伴う社会福祉のパラダイム転換が起きている中、婦人保護事業はその潮流に取り残されてきたといえる。緊縮財政及びコロナ禍における公的ケアの縮減が急速に進む中、公的相談支援における非正規労働問題は、サービスの利用者である一般市民にどのような影響をもたらすのか。婦人相談員の労働状況などについて実態調査から明らかにする。

1.2 婦人相談員の配置状況

婦人相談員は、売春防止法により都道府県（義務設置）および市（任意設置）と規定されている（35条）。婦人相談員は全国で1,579人配置されており、47都道府県の配置数は446人、市区配置数は1,113人で全体の約7割を占めている（2022年4月1日現在）。しかし、市区の設置率は5割をわずかに超えている程度である。

都道府県及び市区を合わせて最も多く婦人相談員が配置されているのは、東京都（246人）、次いで神奈川県（119人）、福岡県（97人）であり、最も少ないのは、大分県（5人）、奈良県及び高知県（6人）である。市区で最も多く配置されているのは、東京都（216人）、神奈川県（98人）、福岡県（70人）であり、いずれも市区設置の方が都道府県設置を上回っている。市区で最も少ないのは、高知県（0人）、秋田県、奈良県、和歌山県、大分県（各県2人）であり、いずれにおいても都道府県配置の婦人相談員も少ない状況である。市区数に対する婦人相談員の配置率であるが、都道府県の約6割は50%以下である。他方、9都道府県（岩手県、山形県、栃木県、東京都、三重県、鳥取県、香川県、長崎県、沖縄県）の市区の配置率は100%となっているが、配置人数別にみると、大都市圏と地方都市圏で格差がある（表1.2.1）。

常勤・非常勤別では、婦人相談員総数の1,579人のうち273人（17.3%）が常勤である。都道府県で常勤の婦人相談員が配置されているのは、福岡県、和歌山県、東京都、京都府、奈良県、新潟県である。市区では、東京都、福岡県、兵庫県等であり、特定の都道府県に偏っている（厚生労働省, 2023）。

表 1.2.1. 婦人相談員数と配置状況

令和4年4月1日

	都道府県	都道府県知事 による委嘱	市長による委嘱	計	市区数 (A)	婦人相談員 配置市区数(B)	配置率 (B/A%)
1	北海道	4	39	43	35	12	34.3%
2	青森	8	8	16	10	5	50.0%
3	岩手	2	22	24	14	14	100.0%
4	宮城	9	30	39	14	4	28.6%
5	秋田	8	2	10	13	1	7.7%
6	山形	9	15	24	13	13	100.0%
7	福島	16	9	25	13	5	38.5%
8	茨城	13	7	20	32	4	12.5%
9	栃木	12	38	50	14	14	100.0%
10	群馬	7	11	18	12	5	41.7%
11	埼玉	16	56	72	40	16	40.0%
12	千葉	34	48	82	37	14	37.8%
13	東京	30	216	246	49	49	100.0%
14	神奈川	21	98	119	19	18	94.7%
15	新潟	5	17	22	20	6	30.0%
16	富山	4	8	12	10	4	40.0%
17	石川	3	11	14	11	5	45.5%
18	福井	4	6	10	9	5	55.6%
19	山梨	3	5	8	13	2	15.4%
20	長野	12	24	36	19	18	94.7%
21	岐阜	4	13	17	21	9	42.9%
22	静岡	5	27	32	23	17	73.9%
23	愛知	26	47	73	38	9	23.7%
24	三重	8	18	26	14	14	100.0%
25	滋賀	4	8	12	13	7	53.8%
26	京都	19	7	26	15	4	26.7%
27	大阪	15	35	50	33	13	39.4%
28	兵庫	5	54	59	29	19	65.5%
29	奈良	4	2	6	12	1	8.3%
30	和歌山	16	2	18	9	1	11.1%
31	鳥取	1	7	8	4	4	100.0%
32	島根	10	6	16	8	2	25.0%
33	岡山	15	23	38	15	4	26.7%
34	広島	8	16	24	14	10	71.4%
35	山口	6	11	17	13	10	76.9%
36	徳島	7	5	12	8	4	50.0%
37	香川	4	15	19	8	8	100.0%
38	愛媛	4	9	13	11	6	54.5%
39	高知	6	0	6	11	0	0.0%
40	福岡	27	70	97	29	11	37.9%
41	佐賀	3	7	10	10	5	50.0%
42	長崎	3	8	11	13	4	30.8%
43	熊本	2	17	19	14	14	100.0%
44	大分	3	2	5	14	1	7.1%
45	宮崎	5	12	17	9	4	44.4%
46	鹿児島	4	19	23	19	8	42.1%
47	沖縄	12	23	35	11	11	100.0%
	合計	446	1133	1579	815	414	50.8%

出典:「厚生労働省婦人相談員の概要」<https://www.mhlw.go.jp/content/001082317.pdf>より筆者ら作成

1.3 婦人相談員に関する先行研究

婦人相談員に関する調査研究は少ないが、婦人相談員独自の調査として全国婦人相談連絡協議会（以下、「全婦相」と略す）等による調査がある（全婦相、1999;吉浜美恵子編、

2001;全婦相,2008)。これらの調査では婦人相談員が感じるやりの大きさや責任と反比例をなす報酬の低さ等、現在に続く課題が指摘され、研修の必要性を提言している。

DV 防止法施行後には、DV との関連での調査研究が見られるようになった。国が初めて調査を行った DV 相談を行う相談員の調査（2004）では、婦人相談員は、DV センターの相談員のカテゴリーで把握されていると捉えられる。調査結果から DV 相談支援業務に負担を感じる相談員は 9 割以上を占め、その理由として DV 被害者が DV 以外の複合的な問題を抱えている場合の支援の難しさ等を挙げている。相談支援の対応力向上のための研修の受講を強く望んでいた（内閣府男女共同参画局,2004）。また婦人相談員は女性が抱える種々の生活問題を受け止め、支援する立場でありつつも、その重要性がほとんど知られず、理解されていないという指摘もある（堀,2008）。

国の取り組みとしては、厚生労働省の平成 26 年度先駆的ケア策定・検証調査事業「婦人相談員相談・支援指針」（2015）、及び、厚生労働省が行った「婦人保護事業等における支援実態等に関する調査研究」（2017）等の他、通知による運用改善、ガイドライン策定等一定程度前進しているが、いずれも支援論が中心で婦人相談員の処遇は論じていない。しかし、これらが総じて婦人相談員の専門性を高める研修の必要性を指摘していることは看過できない重要な視点である。

婦人相談員が、雇い止め等により専門性の確立や相談の継続性に支障をきたしていることに言及し、常勤化を求める指摘（安部,2016）や、婦人相談員が個々のネットワークや専門性を駆使して相談支援を行っているものの、研修機会の少なさや不安定な雇用形態により、業務が過重な負担となり、処遇改善と専門性の確保の必要性を論じた研究（小川,小口,柴田,2020）、また、婦人相談員の置かれている環境、業務の検証等の早急な見直しと、高度の専門性を有する専門職としてふさわしくない雇用条件が固定化されていることに警鐘を鳴らす研究（戒能,堀,2021）等がある。いずれも婦人相談員の専門性、労働等について言及しているが、婦人相談員全体の傾向や実態を把握していない。そこで本調査を実施し婦人相談員の現状と課題を明らかにする。

1.4 調査概要

本質問紙調査の概要は以下の通りである。

調査期間：2022 年 8 月 1 日～2022 年 9 月 9 日

調査対象：全国の婦人相談員

調査方法：配布式（郵送、WEB、メール）

調査票配布先：279 都道府県の主管課（福祉管轄、総務管轄）

市区（都道府県の主管課を通して配布）

調査票配布数：1500 件

調査票回収数：586 件（内訳：郵送 405 件、WEB 176 件、メール 5 件）

回収率：39%

なお、本調査研究は、宇都宮大学「ヒトを対象とする研究倫理審査委員会」（登録番号 H21-0043）の審査承認の許可を得て実施している。また本調査は、無記名で実施しているため回答者の個人情報には得ていないが、研究倫理に則り個人が特定されないことがないよう配慮をしている。

2. 婦人相談員の属性

ここからは、質問紙調査結果を基に、婦人相談員の勤務先等の基本属性についてみていく。

2.1 勤務機関

婦人相談員の勤務先は、市区の福祉事務所が最も多く 191 名（32.6%）、次に都道府県の婦人相談所が 113 名（19.3%）、市区の配偶者暴力相談支援センターが 75 名（12.8%）等だった。その他には都道府県の福祉事務所や市区の男女共同参画室、人権室等が含まれていた（図 2.1.1）。

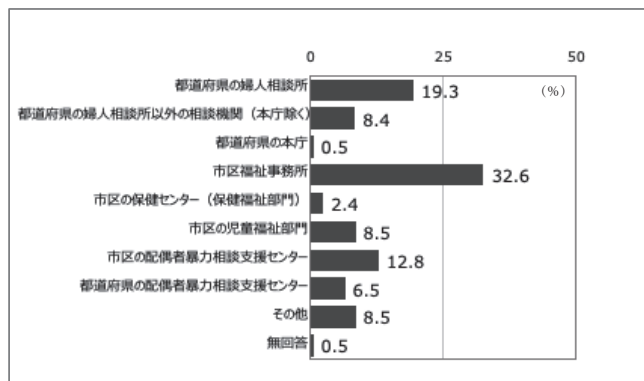


図 2.1.1. 勤務先

2.2 年齢

婦人相談員の年代は、60 歳代が最も多く 204 名、50 歳代が 197 名で合わせて約 400 人になり全体の 70%を占めている。次に 40 歳代が 119 人（20.3%）、30 代が 43 人（7.3%）、20 歳代が 12 名（2.0%）と続いた。70 歳以上も 9 名（約 1.5%）おり、全体として中高年齢層の婦人相談員が多い傾向にある（図 2.2.1）。

2.3 性別

性別は、女性が 583 名（99.5%）で圧倒的に多い一方、男性の回答者が 2 名（0.3%）いた。なお、無回答が 1 名（0.2%）であった（図 2.3.1）。

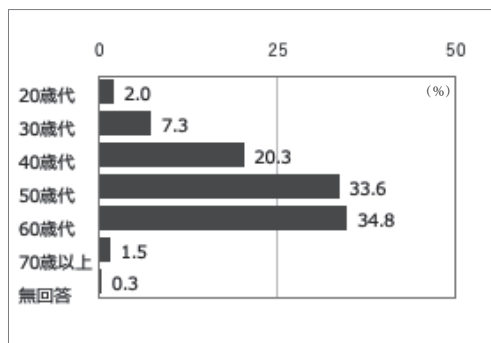


図 2.2.1. 年齢

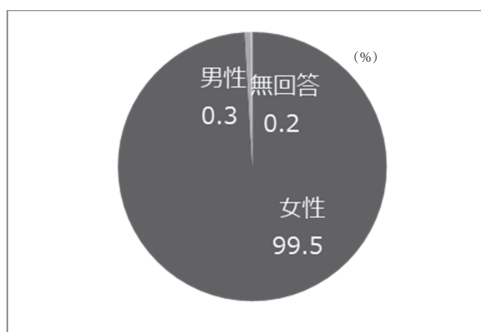


図 2.3.1. 性別

2.4 専任/兼任、常勤/非常勤の別

専任・兼任、常勤・非常勤の状況は、専任で非常勤職が最も多く 316 名 (53.9%)、他の業務と兼任している非常勤職が 142 名 (24.2%) と全体の約 8 割が非常勤職であり、専任の常勤職 43 人 (7.3%)、兼任の常勤職 60 人 (10.2%) との間に大きな差がある (図 2.4.1)。

2.5 兼務している職種

兼務している職種は、「母子・父子自立支援員」と兼務している婦人相談員が 152 名で 7 割を超えている。「事務」(30 人、14.9%)、「面接相談員^(※)」(19 人、9.4%)、「子育て支援・虐待対応」(16 人、7.9%)、「生活面談相談員」(13 名、6.4%) などが続く。その他では、「家庭相談員」、「生活指導員」などを兼務している。自治体によって呼称は異なるものの、婦人相談員が兼務する職としては、相談職や生活面、家庭面の支援を行う職種が多い傾向にあるといえる (図 2.5.1)。

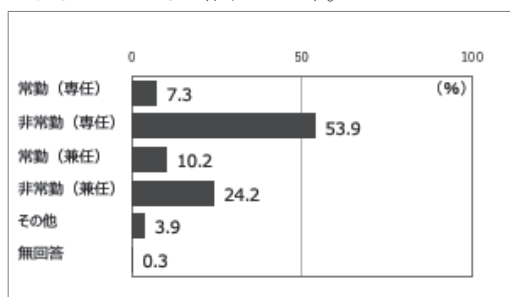


図 2.4.1. 雇用形態(常勤・非常勤)

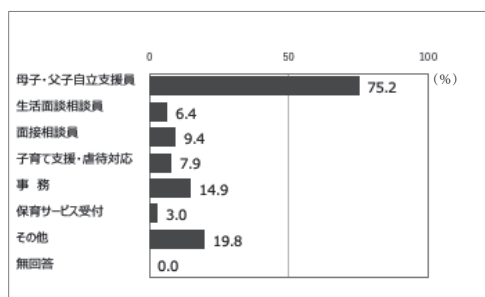


図 2.5.1. 兼務している職種

2.6 公的資格

婦人相談員が保有している公的資格は、「社会福祉士」(137 名、23.4%)、「社会福祉主事」(135 名、23.0%)、「教員免許」(130 人、22.2%) がそれぞれ約 2 割と多い。続いて「保育士」(98 名、16.7%)、「ホームヘルパー」(58 名、9.9%)、「精神保健福祉士」(58

人、9.9%)、「公認心理師」(54名、9.2%)、「産業カウンセラー」(51名、8.7%)ほか心理職、医療職、福祉職、カウンセラーなど様々な公的資格を保有している(図2.6.1)。

婦人相談員が業務を行う上で役に立った、または、役に立つと思う公的資格について「社会福祉士」(327名、56%)、次いで「精神保健福祉士」(269名、46%)が多い。「臨床心理士」(161人、27.5%)、「公認心理師」(156人、26.6%)、「保健師」(106人、18%)と続いています。以上の通り、実際に保有している公的資格と役立つ、役に立つと思う資格として、「社会福祉士」がいずれにおいても最も多い。

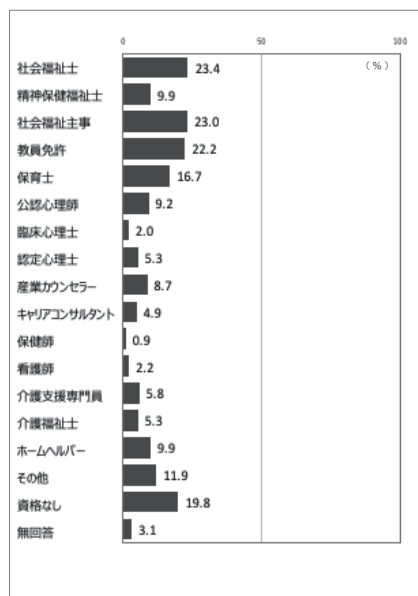


図 2.6.1. 保有している公的資格

2.7 婦人相談員になったきっかけ

婦人相談員になったきっかけは、「ハローワークなどで募集があった」(153名、26.1%)、「知人や前任者等に勧められた」(149名、25.4%)となっており、この二つで約半数を占めている。一方「以前の仕事の知見を活かしたいと考えた」(119名、20.3%)「相談の仕事をやってみたかった」(105名、17.9%)、「婦人相談員の仕事にもともと関心があった」(99人、16.9%)など相談業務への興味や意欲に関するきっかけも半数近くあった。その他の回答では、「母子自立支援員(専任)だったが、上司から兼務やってくれないかと言われた」や「ひとり親家庭支援業務への再就職に婦人相談員の兼務が指定されていた」などの回答もみられた(図2.7.1)。

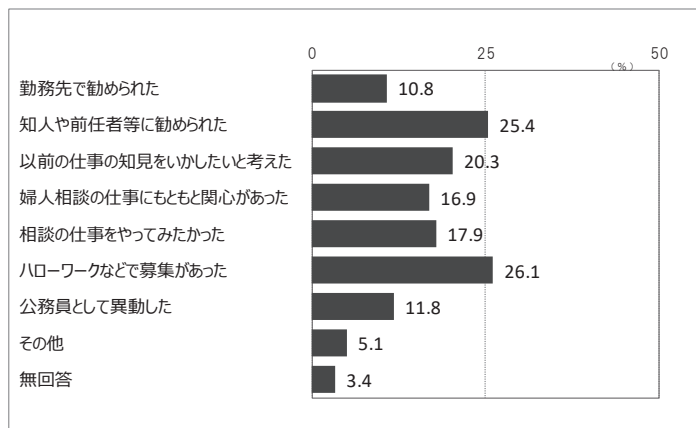


図 2.7.1. 婦人相談員になったきっかけ

3. 婦人相談員の雇用状況

本章では、婦人相談員の雇用状況についてみていく。

3.1 職場における婦人相談員の数

勤務先の職場における自分以外の婦人相談員の数は、1人が176人(30.0%)、0人が133人(22.7%)、2人が96人(16.4%)であり、7割近くが0から2人という少人数の体制である。

3.2 婦人相談員としての勤続年数

婦人相談員としての通算勤務年数は、平均5.8年である。最短1年未満から最長26年であり、内訳は、「6年～10年未満」(105名、17.9%)が最も多く、「4～6年未満」(100人、17.1%)、「2～4年未満」(92名、15.7%)と続き、2年～10年未満が全体の約5割を占めている(図3.2.1)。

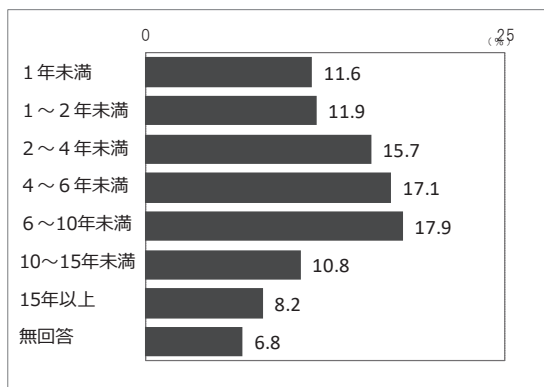


図 3.2.1. 婦人相談員としての勤続年数

3.3 現在の勤務先での勤続年数

現在の勤務先での勤務年数は、平均が6年、1年未満が最小の勤続年数、40年が最長の勤続年数になった。「6年～10年未満」(100名、17.1%)が最も多く、「2年～4年未満」(97人、16.6%)、「4年～6年未満」(95名、16.2%)で2年～10年未満が全体の約5割を占めている。婦人相談員以外の相談援助業務としての勤務年数は、「婦人相談員以外の業務は経験していない」(165人、28.2%)が約3割で他と比べて割合が多い。

3.4 非常勤職員の雇用契約年数

先述の通り、婦人相談員の約8割が非常勤職員であることから、ここでは非常勤の雇用状況に焦点をあててみていく。非常勤職の婦人相談員の雇用契約年数の定めについては、

約 9 割が雇用契約年数の定めのある非常勤職員（415 名）であり、雇用契約の平均年数は 1.7 年、最短 1 年から最長 11 年で、1 年ごとの雇用契約年数が約 8 割となっている（図 3.4.1）。

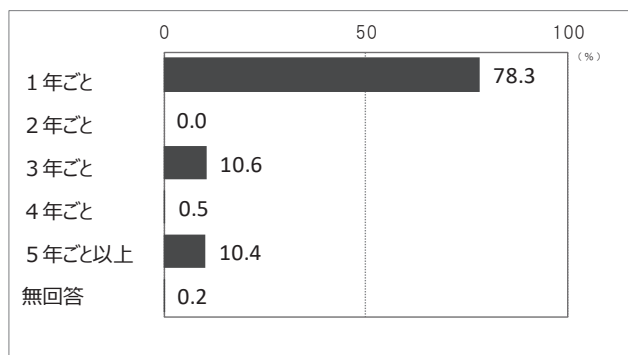


図 3.4.1. 非常勤職員の雇用契約年数

3.5 非常勤職員の更新契約制限及び回数

非常勤の婦人相談員の雇用更新回数は、「更新契約回数の制限はない」（296 人、64.6%）は全体の約 6 割を占め、「更新契約回数の制限がある」（130 人、28.4%）は約 3 割である。更新契約回数の制限は、平均 3.8 回、最小では 1 回から最大 10 回まで幅がある。更新回数は、4 回（41 名、31.5%）が約 3 割と多く、次いで、5 回（32 名、24.6%）、3 回（24 人、18.5%）と続く（図 3.5.2）。

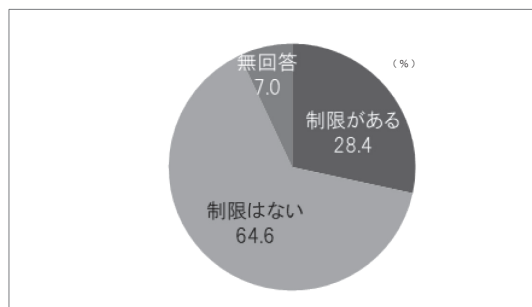


図 3.5.1. 非常勤職員の更新契約制限

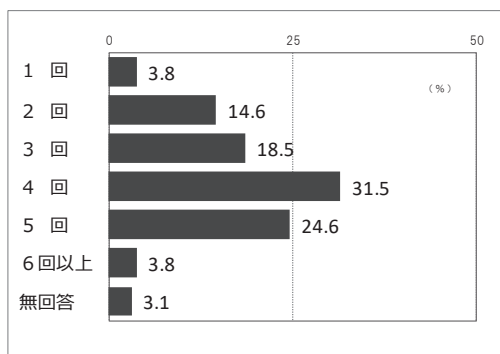


図 3.5.2. 非常勤職員の更新契約回数

3.6 非常勤職員の勤務時間

非常勤の婦人相談員に勤務状況を聞きいたところ、月間勤務時間は、「101 時間～125 時間」（182 名、39.7%）であり全体の約 4 割となっている。

3.7 非常勤職員の勤務先への雇用条件の希望

非常勤の婦人相談員には、勤務先への雇用条件の希望が「出せない」(219名、47.8%)で約5割となっている。「わからない」(144名、31.4%)の割合も多く、「出せる」(59人、12.9%)の2倍になっている。その理由として、「課長に面接で話せるが、その後どうなっているか不明」、「出せると思うが通らないと思う、考えてもらえない」、「出せないわけではないが、明確に出せるシステムがあるわけではない」などシステム上の問題や自分の希望について声をあげることが難しく、声をあげても希望は通らないだろうと考えている様子が浮かび上がる。一方、「給与や勤務時間は固定だが、勤務地の相談は可能」、「非常勤の組合があるので、声を上げることは可」という回答もあった。

4. 婦人相談員の労働状況

本章では、婦人相談員の労働状況について、勤務日数、勤務時間、報酬などについてみていく。

4.1 過去3ヵ月分の平均労働時間と日数(月間)

婦人相談員の過去3ヵ月分の平均労働時間は、110時間/月で、最大では288時間/月である。「101時間～125時間」(199名、34.0%)が最も多く約3割、次いで「126時間～150時間」(103人、17.6%)、「1～50時間」(87人、14.8%)と幅がある。

婦人相談員の過去3ヵ月分の平均労働日数は、17.5日/月、最長で29日/月、最小で2日/月である。「20日」(139名、23.7%)が最も多く、次いで「16日」(128名、21.8%)、「17～19日」(104名、17.7%)である(図4.1.1)。

4.2 2021年度の報酬(総支給額)の平均

令和3年(2021年)の婦人相談員の報酬(総支給額)は、「16万円未満」(177人、30.2%)が約3割と多く、次いで「16万～18万未満」(103名、17.6%)、「18万～20万円未満」(13.8%)と20万円未満が全体の約6割を占めている(図4.2.1)。婦人相談員の約5割強が「業務に見合った報酬を受けていない」(324名、55%)と回答している。その理由として、「会計年度職員としては責任が重く、また危険と隣り合わせの仕事に対する報酬としては低い」、「思わないに近いが、『市の規定で報酬が決まっている。』と言われる為、国で婦人相談員活動強化事業〔拡充〕などがあるが、全く反映されない」。パートレベルで意見できるような話ではない。他方、まだ婦人相談員になって日の浅い場合には「報酬の平均がわからない」などの回答があった。

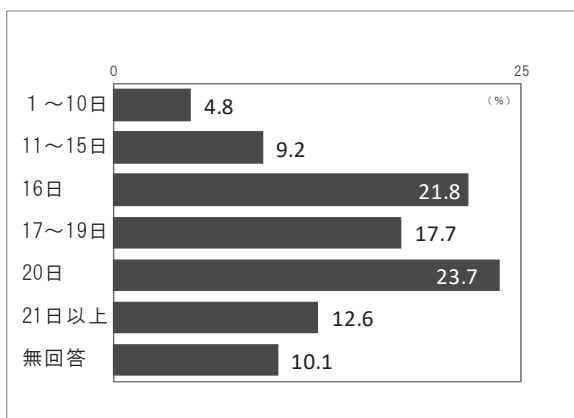


図 4.1.1. 非常勤職員の平均労働日数

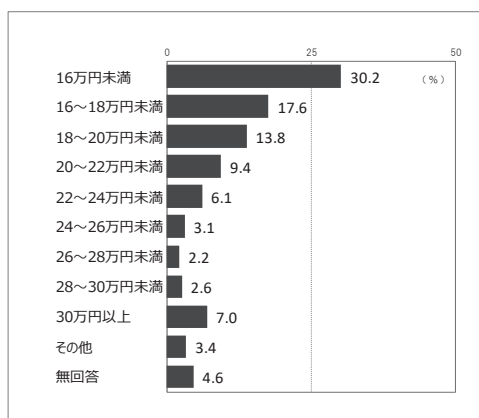


図 4.2.1. 2021年度報酬(総支給額)の平均

(%)

4.3 手当、賞与、退職金

手当等の支給においては、全額支給されている手当は、通勤手当が約7割(392名、66.9%)、超過勤務手当が約5割(315名、53.8%)、出張旅費が約7割(424名、72.4%)である。一方、特別勤務手当は約6割が支給されていない(332名、56.7%)という回答結果であった(図4.3.1)。特別勤務手当について「一時保護者がいた場合加算」されるという回答のある一方で、「加害者が窓口へ押しかけてくる事も多々あるが危険であることに対する手当は対象外と言われている」という回答もあった。賞与の支給は、「支給あり」(430人、73.4%)が全体の約7割を占め、そのうち「基本給の1ヵ月分」が約4割(240人、41.0%)を占めている。他方、退職金の支給は約8割の婦人相談員が「支給なし」(472名、80.5%)と回答している。

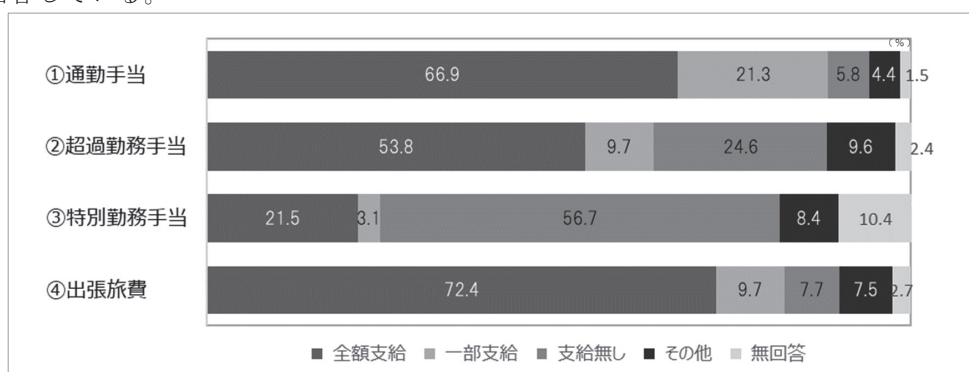


図 4.3.1. 手当等の支給

4.4 定年と望ましい雇用形態

定年について、婦人相談員の約7割が「定年なし」(398名、67.9%)と回答している。「定年がある」(126名、21.5%)と回答した婦人相談員の定年の際の平均年齢は63歳である。最長では70歳、最小では60歳であった。定年の際の年齢は、「60歳」(51名、40.5%)が最も多く、次に「65歳」(49名、38.9%)をあわせて約4割となっている。婦人相談員に望ましいと思う雇用形態は、約6割が「正規雇用が望ましい」(379名、64.7%)、約2割が「非正規雇用が望ましい」(102名、17.4%)と回答している。その他の回答では、「正規か非正規かというより、相談援助に精通していることが大切である。また、処遇的に非正規では厳しく、他機関の女性相談員が軒並退職しているのが現状」とう意見のほか、「正規雇用、非正規雇用混合が望ましい」、「雇用形態はどのような形でもいいと思う」、「選べる」といなど雇用形態について様々な捉え方があった。

5. 婦人相談員の業務のやりがい、困難

5.1 現在の業務と婦人相談員が本来担当すべき業務

婦人相談員の現在の担当業務は、「電話相談」（576 名、98.3%）「来所相談」（555 名、94.7%）などの相談業務と「ケースの記録」（536 名、91.5%）がそれぞれ 9 割を超えており、次いで「関係機関との連絡調整」（491 名、83.8%）が 8 割を超えている。続いて「住民基本台帳支援措置の手続き支援」（453 名、77.3%）、「証明書の発行支援」（439 名、74.9%）、他に同行支援、保護命令申し立て支援、一時保護所への入所調整、自立支援など多岐にわたっている。その他の回答では、一時保護の場合、市町村のケースワークはなく、関係機関への調整をはじめ、すべて都道府県の婦人相談所の相談員が行っているケースもあった。また、「学校等への出前講座・啓発活動」、「女性保護施設や母子生活支援施設入所者の法的な手続きのための同行（家庭裁判所、地方裁判所、検察庁、法律事務所等）」、「弁護士への相談支援、警察への相談支援、諸調停の申し立ての支援」、「統計、事務補助」など複数の業務に従事していることが明らかになった（図 5.1.1）。

他方、婦人相談員が本来担当すべき業務について聞いたところ、「電話相談」（556 名、94.9%）、「来所相談」（560 名、95.6%）が 9 割を超え、「ケースの記録」（483 名、82.4%）、「関係機関との連絡調整」（465 名、79.4%）が 8 割前後になっており、現在の担当業務と同様の傾向がみられる。その他の回答では、「広域連携、統計、要対協議会参加、ケース会議の設定、DV 防止連絡協議会の企画立案、相談の広報啓発」、「女性相談所職員や市町村職員または保健師、あるいは専門の職員が対応した方が、相談者にとっていいのではないかと考える」、「女性相談の現場に携わる職員にも女性相談を知ってもらい理解してもらおう」

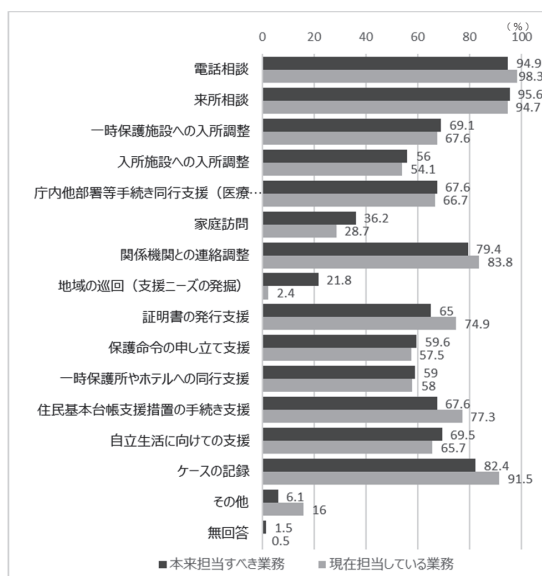


図 5.1.1. 現在担当している業務と本来担当すべき業務

など現状を踏まえて提案している婦人相談員が複数いた（図 5.1.1）。

5.2 業務のやりがいと満足度

婦人相談員に業務のやりがいについて聞いたところ、「ある程度やりがいを感じている」（366名、62.5%）、「とてもやりがいを感じている」（152名、25.9%）を合わせて、約9割がやりがいを感じている（図 5.2.1）。婦人相談員の業務の満足度について聞いたところ、「やや満足している」（365名、62.3%）、「とても満足している」（95名、16.2%）を合わせて約8割近くが満足していると回答している（図 5.2.2）。

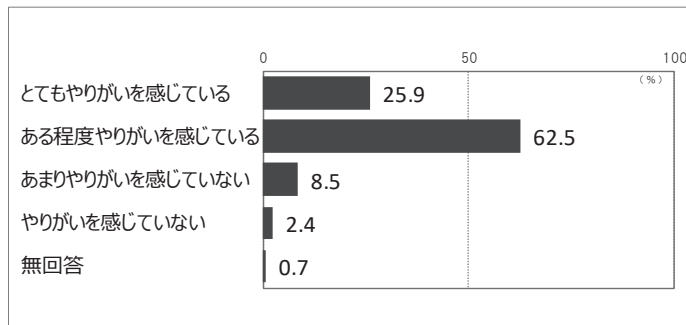


図 5.2.1. 業務のやりがい

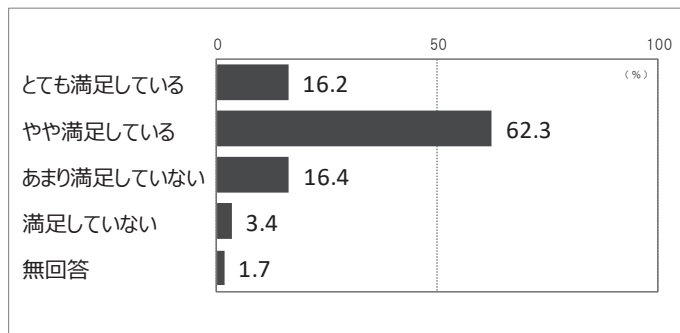


図 5.2.2. 業務の満足度

5.3 業務上の困難、心身への影響

婦人相談員の業務を行う際に困難を感じることにについて4件法で聞いたところ、「社会資源の不足（施設等）を感じる」（3.37）が最も多く、次に「支援のための制度の不足・不備を感じる」（3.26）、「被害者の重篤な相談への心理的負担」（3.09）、「加害者への対応が難しい」（2.98）と続いています。また、「関係機関との連携が難しい」（2.84）、「スーパーバイズを受ける機会が少ない」（2.84）が同列であった。業務量が多い、過重な責任、婦人相談員の業務が職場に理解されていない、支援に必要な権限を与えられていない（2.7～

2.5) など婦人相談員の業務について様々な困難と課題が明確になった（図 5.3.1）。婦人相談員の業務の影響による心身の不調について聞いたところ、「たまにある」（251 名、42.8%）、「よくある」（46 名、7.8%）を合わせると約 5 割が心身の不調があると回答しています。他方、「あまりない」（221 名、37.7%）、「全く無い」（54 名、9.2%）も 5 割弱になっている（図 5.3.2）。

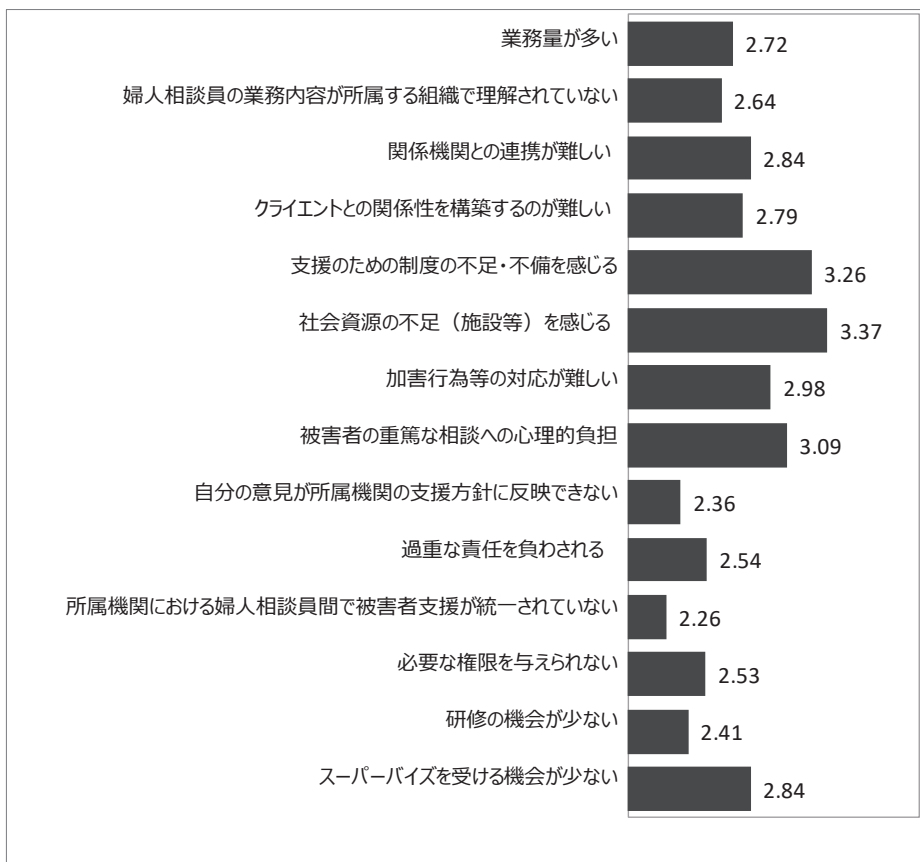


図 5.3.1. 業務を行う際に困難に感じること

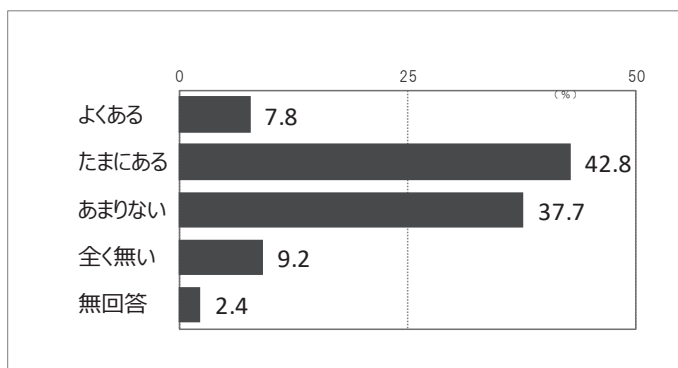


図 5.3.2. 業務の影響による心身の不調

6. 婦人相談員のスキルと研修

婦人相談員は、様々な対応を行うために幅広いスキルが必要になる。どのような研修などを受けているのかについて聞いた。

6.1 新任研修の期間と時間

婦人相談員の新任研修は、約7割が新任研修を「受けたことがある」(431名、73.5%)、約2割は「受けたことはない」(114名、19.5%)と回答している(図6.1.1)。新任研修を受けた期間の平均日数は3日、最短1日から最長は17日である。新人研修が「1日」は約3割(112名、29.9%)、次いで「2日」(98名、26.2%)、「3日」(20.6%、77名)になっており、約8割が短い期間の研修になっている。他方、5日～10日以上研修を受けているケースも少数だが存在する(図6.2.1)。新任研修を受けた時間は、平均13.5時間、最短1時間から最長80時間までと幅がある。「1～5時間」(79名、29.3%)が約3割で最も多く、次いで「10～19時間」(72名、26.7%)、「6～9時間」(61名、22.6%)になっている。

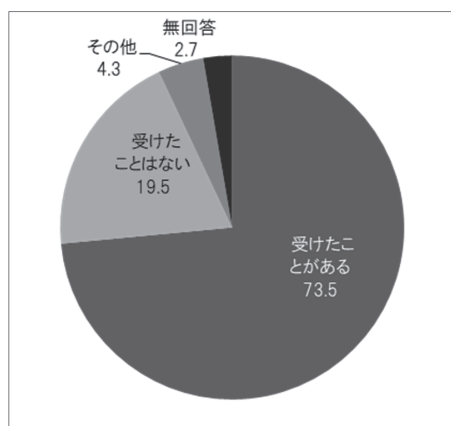


図 6.1.1. 新任研修について

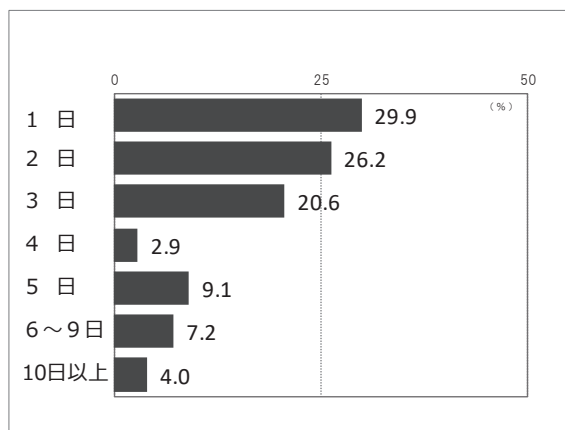


図 6.1.2. 新任研修を受けた期間

6.2 各種研修の受講状況

各種研修の受講状況について聞いたところ、「厚生労働省主催の全国研修」(211人、94.6%)、「所属機関内で計画された研修」(221人、96.1%)、「都道府県が実施する研修」(343人、97.2%)であり、いずれの研修も、「勤務時間内に公費」で受講可能な回答が9割を超えている。「その他」(118人、64.1%)の研修は約6割が「勤務時間内に公費」で受講可能であったが、約3割は「勤務時間外に自費」(60人、32.6%)、約1割が「勤務時間内に自費」(12人、6.5%)で受講をしているとの回答であった。

6.3 仕事を教わった相手

現在の職場で勤め始めた際に仕事を教わった相手は、「先輩」(402名、68.6%)が約7割、次いで「上司」(205名、35.0%)、約1割が「誰にも教わっていない」(66名、11.3%)と回答している(図6.3.1)。婦人相談員の直属の上司の職種について聞いたところ、「行政の管理職」(272名、46.4%)、次いで「行政一般職員」(134名、22.9%)を合わせて約7割が行政職であると回答している。また「福祉の管理職」(82名、14.0%)、「福祉職の一般職員」(46名、7.8%)となっており、合わせて約2割が福祉職になっている(図6.3.2)。

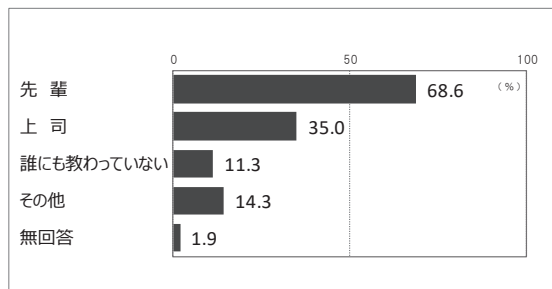


図 6.3.1. 仕事を教わった相手

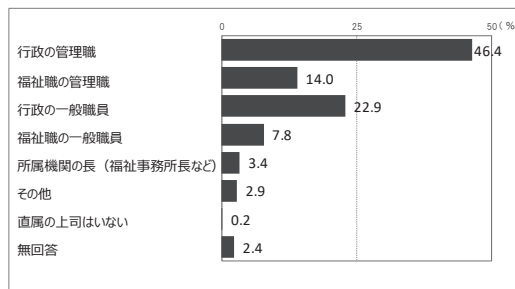


図 6.3.2. 直属の上司の職種

6.4 研修への参加機会、必要な研修について

婦人相談員の令和3年度(2021年度)の1年間の研修受講状況は約8割が「参加した」(452名、77.1%)であり、1年間の研修の受講回数は、平均回数が4.6回、最小1回から最大36回であった。約1割が「参加していない」(80名、13.7%)と回答しており、1年間に1度も研修に参加していない相談員がいることがわかった(図6.4.1)。研修の参加機会については、「予算の枠内で可能」(232名、39.6%)が約4割、「何回でも参加が可能」(160名、27.3%)が約3割、「交替制」(120名、20.5%)での参加が約2割となっている。また、経験年数に応じて業務に必要な研修が受けられていない婦人相談員は43.2%(253人)であり、経験年数に応じた研修が受けられていないことがわかった。婦人相談員の業務に必要な研修について聞いたところ、「受けられている」(277名、47.3%)が約5割、「受けられていない」(253名、43.2%)が約4割となっており、職場によって差がみられた。(図6.4.2)。不足している知識や経験を補うために婦人相談員が行っている方法は、約6割が「業務で資格取得、研修受講などを勉強する」(378名、64.5%)、次いで約5割が「上司や先輩に教わる」(314名、54%)、「スーパーバイズを受ける」(286名、49%)と回答している。その他の回答では、「実務・実践から学ぶ」「自分で探して、自費で研修を受ける」、「自己研鑽」など自主的に学ぶ姿勢がみられた。

(%)

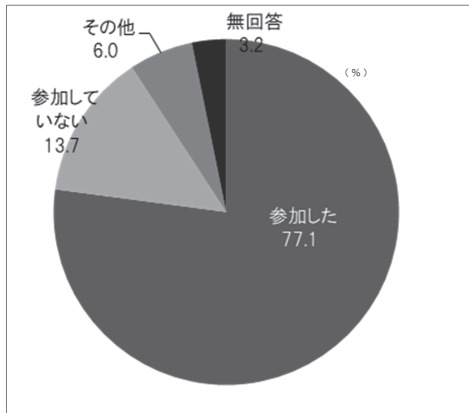


図 6.4.1. 研修への参加機会

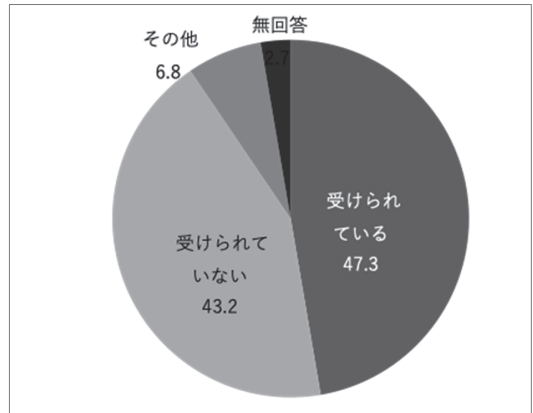


図 6.4.2. 経験年数に応じた業務に必要な研修

7. KH Corder3を使ったテキストマイニング分析

婦人相談業務について、日頃感じていることなどを自由に記入してもらった回答よりテキストマイニング分析を行った。

7.1 自由記述回答による頻出語

出現回数が上位の語「相談」「支援」「思う」「婦人」「業務」「感じる」「多い」「仕事」「必要」「女性」となり、相談業務量の多さや相談業務の必要性の記述がされていると考えられる。次に「職員」「対応」「人」「経験」「研修」「問題」「DV」「機関」「理解」「被害」「知識」となり、相談対応に経験、知識や研修を要し、機関の職員にも求められていると考えられる(表 7.1.1)。

表 7.1.1. 自由記述頻出語

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
相談	874	変わる	37	出来る	21
支援	313	行政	35	所属	21
思う	308	自立	35	働く	21
婦人	274	制度	35	入所	21
業務	251	行う	33	機会	20
感じる	232	自身	33	責任	20
多い	144	加害	32	スキル	19
仕事	142	国	32	資源	19
必要	140	抱える	31	事務	19
女性	136	児童	30	知る	19
職員	123	持つ	30	異動	18
対応	117	職場	30	子ども	18
人	88	非常勤	30	状態	18
経験	82	不安	30	大変	18
研修	80	負担	30	長い	18
問題	80	情報	29	年数	18
DV	79	本人	29	聞く	18
機関	73	自治体	28	様々	18
理解	73	大きい	28	離婚	18
被害	69	日々	28	話	18
知識	68	虐待	27	学ぶ	17
専門	63	増える	27	関わる	17
内容	63	担当	27	寄り添う	17
受ける	62	良い	27	困る	17
関係	60	DV	26	前	17
ケース	56	環境	26	続ける	17
難しい	56	得る	26	体制	17
資格	55	母子	26	任用	17
自分	54	求める	25	法律	17
保護	54	待遇	25	安心	16
考える	50	低い	25	安全	16
福祉	50	給料	24	共有	16
場合	49	個人	24	現在	16
時間	48	施設	24	生きる	16
雇用	47	心理	24	組織	16
社会	46	立場	24	賃金	16
精神	46	危険	23	特に	16
連携	45	給与	23	認識	16
上司	42	県	23	避難	16
生活	42	採用	23	不安定	16
少ない	41	大切	23	幅広い	16
年度	41	センター	22	暴力	16
会計	39	解決	22	来る	16
困難	39	高い	22	継続	15
市	39	違う	21	兼務	15
正規	39	一時	21	今	15
状況	38	家庭	21	自己	15
他	38	改善	21	実際	15
電話	38	言う	21	出る	15
勤務	37	重要	21	障害	15

7.2 自由記述回答による頻出後の共起ネットワーク

共起ネットワークから、頻出後は8グループにまとめられた。頻出語の数に応じて円の大小を表し、また線の太さに応じて共起関係の強さを表している。最も大きなグループは、出現パターン1である(図 7.2.1)。

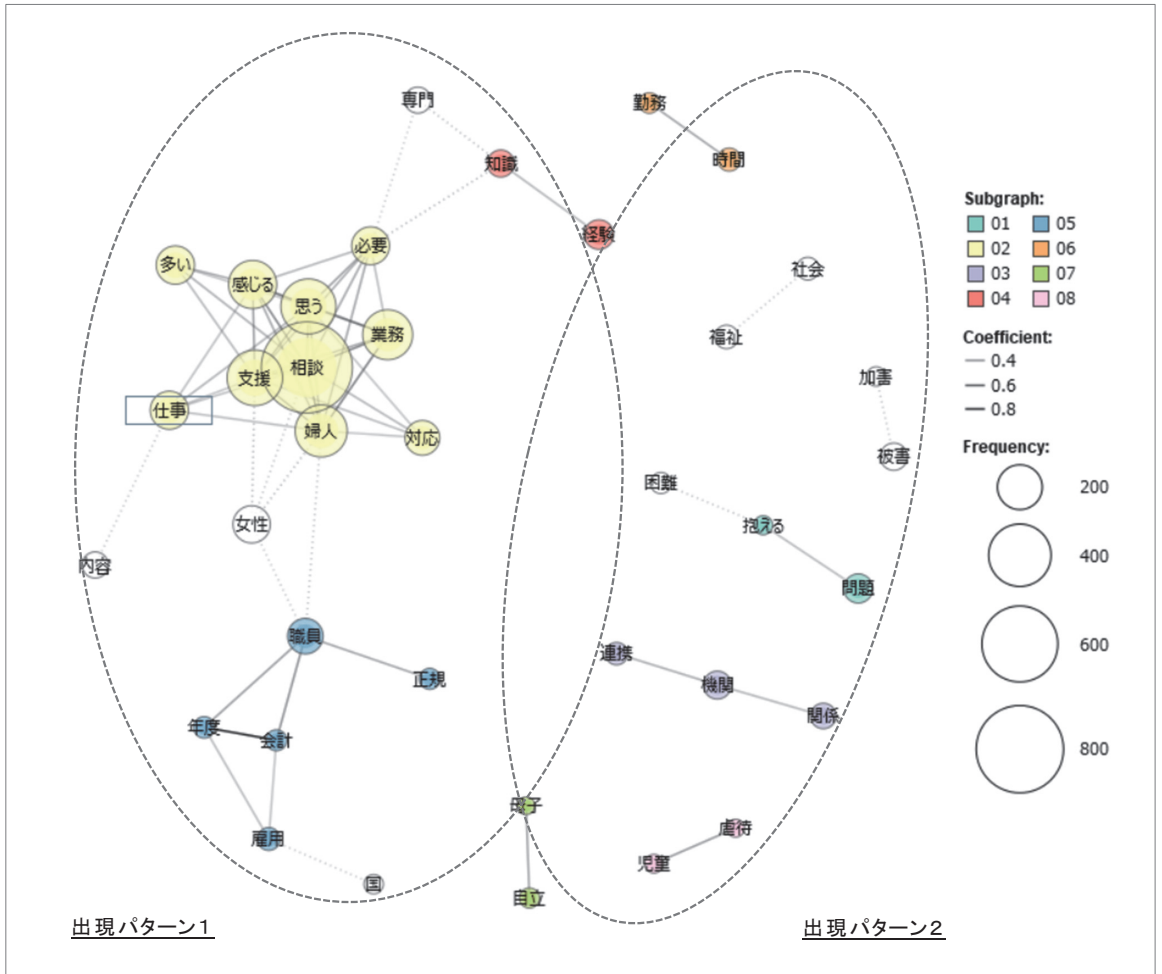


図 7.2.1. 自由記述頻出語の共起ネットワーク

7.3 自由記述回答による頻出語の対応分析

対応分析は、原点(0, 0)から離れてプロットされているほど、特徴的な語になると解釈されることから、出現パターン1にある「正規」「会計」「年度」と雇用形態に関することであると考えられる（図7.3.1）。

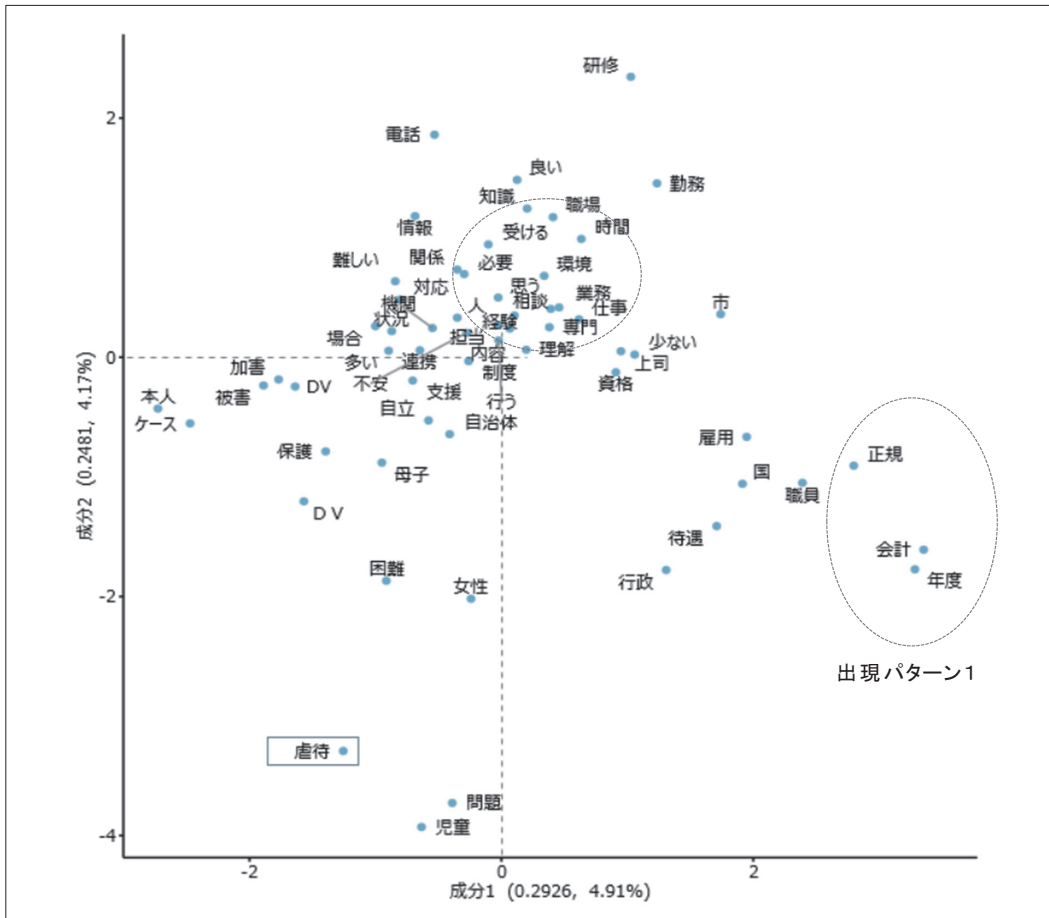


図 7.3.1. 自由記述回答による頻出語の対応分析

8. 婦人相談員を取り巻く課題と今後の方向性

本稿では、全国の婦人相談員への質問紙調査結果をもとに、婦人相談員の実態を限定的ではあるが確認した。前述した通り、婦人相談員の全国実態調査を実施したのは本調査研究が初めてである。本調査結果は、婦人相談員の労働状況などを改善するための基礎データを把握するという意味でも一定の意義があるといえる。

婦人相談員の基本属性からは、40歳代から60歳代の中老年層の女性が主な担い手であり、非常勤職で「母子・父子自立支援員」と兼務することが多く、職場の中で婦人相談員は少数であることが明らかになった。婦人相談員になったきっかけは、他者から勧められたケースと、自ら関心をもっていたり、自発的に志望したケースが半々であった。婦人相談員の平均勤務年数は約6年で、社会福祉士の資格を保有している割合が他の資格に比べて多く、将来的取得したい資格も社会福祉士であった。このことから、社会福祉士が婦人相談員の業務を遂行する上で有益な資格であることが推察される。

雇用形態及び待遇面についてみると、常勤の婦人相談員は16.3%、非常勤が83.7%と、非常勤が圧倒的に多い。約8割の婦人相談員が1年ごとに契約更新をしており雇用状態は不安定である。非常勤の報酬の1ヵ月平均は、約3割が16万円未満、6割強が20万円未満である。常勤の約7割が労働時間や仕事内容に見合う報酬を得ていると思うか、の設問に対して「思う」と回答しているのに対して、非常勤の約7割は業務に見合った報酬を受けていないと回答している。待遇面が十分でない状況に鑑み、婦人相談員の約6割が正規雇用を望んでいる。一方、約2割は非正規雇用が望ましいと回答している。また、どちらでもよい、選択できるとよいなどの回答もあった。また、非常勤の婦人相談員の約3割は更新契約回数の制限があると回答している。更新契約回数は、4回までが約3割と多く、5回、3回と続いている。このような雇用形態から、婦人相談員のほとんどが雇い止めであることがわかる。

婦人相談員として行う業務上の困難や心理的負担を感じている割合は半数を超えている。他方、約9割がやりがいを感じ、約8割が婦人相談員の業務に満足しているという回答結果であった。これらの結果からは、婦人相談員の仕事に対する意欲の高さや熱心さを垣間見ることができる。

婦人相談員にとって有用だと思われる研修への参加状況では、約9割の婦人相談員が公費で国や都道府県、所属機関の実施する研修に勤務時間内に受講していることがわかった。一方で、新任研修を受けたことがない婦人相談員が全体の約2割、職場で勤め始めた際に、仕事を誰にも教わったことのない婦人相談員は約1割、令和3年度（2021年度）の研修受講状況では約1割の婦人相談員が研修に参加していない実態も看取された。さらに、不足している知識や経験を補うための方法として、自費での資格習得や研修、通信教育を受講、関係法令、施策等の資料を入手するなど自発的に自己研鑽を積む姿も垣間見えた。本調査

結果からは、仕事に対する責任感を持ち、真摯に取り組む婦人相談員の姿勢が明らかになった。同時に、日々の支援に取り組む中で、常に関連法令や施策、支援のスキルなどアップデートしなければならない現場にいる、婦人相談員の差し迫った状況がみえてくる。婦人相談員は公的な専門職であるにもかかわらず、不安定な雇用状況、労働状況に直面している。支援の質に影響を及ぼす恐れがあり、待遇の改善は早急に取り組むべき課題である。

本稿では質問紙調査結果を中心にみてきたが、現在実施している質的調査も併せて総合的に把握し、婦人相談員の現状と課題を掘り下げて考察していくこととする。また、婦人相談員の成りたちなど歴史的な背景や役割の変遷、雇用形態（常勤・非常勤）、経験年数や研修、専門性等においても、今後より詳細な分析、考察を行い、待遇改善に関する提言を行う。

引用・参考文献

- 安部郁子（2016）「福島県婦人保護事業の現状と課題—代替養育を中心として」『福島大学地域創造』27, 2 : 16-30.
- 林千代編著（2008）『「婦人保護事業」五〇年』ドメス出版.
- 堀千鶴子（2008）「婦人相談員の現実」林千代編著『「婦人保護事業」五〇年』ドメス出版, 120-138.
- 岩本華子, 増井香名子, 山中京子, 児島亜紀子(2017)「市配置の婦人相談員のDV被害者支援における役割—被害経験者に対するインタビュー調査を元に—」『社会問題研究』66, 53-60.
- 戒能民江(2021)「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』6, 84-104.
- 戒能民江編著（2013）『危機をのりこえる女たち』信山社.
- 戒能民江, 堀千鶴子（2020）『婦人保護事業から女性支援法へ——困難に直面する女性を支える』信山社.
- 川面充子（2018）「なぜ女性は昇格昇進を拒むのか ～昇格昇進プロセスにおける意識と環境の相互作用から探る～」『法政大学院紀要』82:198.
- 小口恵巳子（2009）『親の懲戒権はいかに形成されたか—明治民法編纂過程からみる』日本経済評論社.
- 厚生労働省（2017）『婦人保護事業等における支援実態等に関する調査研究』.
- （2015）『厚生労働省平成26年度先駆的ケア策定・検証調査事業「婦人相談員相談・支援指針』』.
- （2014）『婦人相談員活動実態調査』.
- 厚生労働省子ども家庭局（2022）『困難な問題を抱える女性への支援について（令和5年3月）』<https://www.mhlw.go.jp/content/001082312.pdf>（2023年1月31日閲覧）.
- 内閣府（2021）『社会福祉法人におけるDV被害者等への支援事例調査』.
- 内閣府男女共同参画局（2021）『男女間における暴力に関する調査報告書』.
- （2004）『配偶者等からの暴力にかかる相談員等の支援者に関する実態調査』.
- 小川真理子（2021）「民間シェルター・DV相談支援分野の労働問題」『経済社会とジェンダー』6, 57-83.
- （2019）「震災とDV被害者支援—東日本大震災被災地における行政・民間へのインタビュー調査を通して—」『経済社会とジェンダー』4, 75-95.
- , 2015, 『ドメスティック・バイオレンスと民間シェルター—被害当事者支援の構築と展開』, 世織書房.

- 小川真理子, 小口恵巳子, 柴田美代子 (2020) 「日本とシンガポールにおける DV 被害を受けた母子への支援と法制度に関する一考察」『アジア女性研究』29, 37-54, 公益財団法人アジア女性交流・研究フォーラム.
- Suga, T. (2020) Response to Domestic Violence During the COVID-19 Outbreak in Japan. *Violence and Gender*, 8(3), 129-132. <https://doi.org/10.1089/vio.2020.0043> (2023年1月31日閲覧).
- 須賀朋子 (2015) 『中学生へのドメスティック・バイオレンス予防啓発に関する研究』風間書房.
- 吉浜美恵子編 (2001) 『婦人相談員 DV 全国研修効果調査報告書: 2001 年実施 2004 年まとめ』.
- 湯澤直美 (2022) 「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』17-23.
- 全国婦人相談員連絡協議会 (2021) 『婦人相談員の歴史～婦人保護事業と共に～』
- (2008) 『婦人相談員の業務等に関する調査』.
- (1999) 『婦人相談員の専門性に関する調査』.

補足資料 単純集計

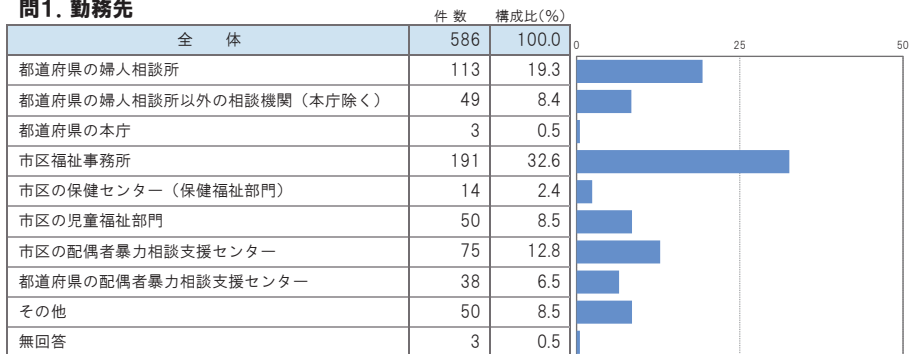
婦人相談員の専門性と公的相談支援の 労働問題に関する調査

調査期間 : 2022年 8月1日～9月9日

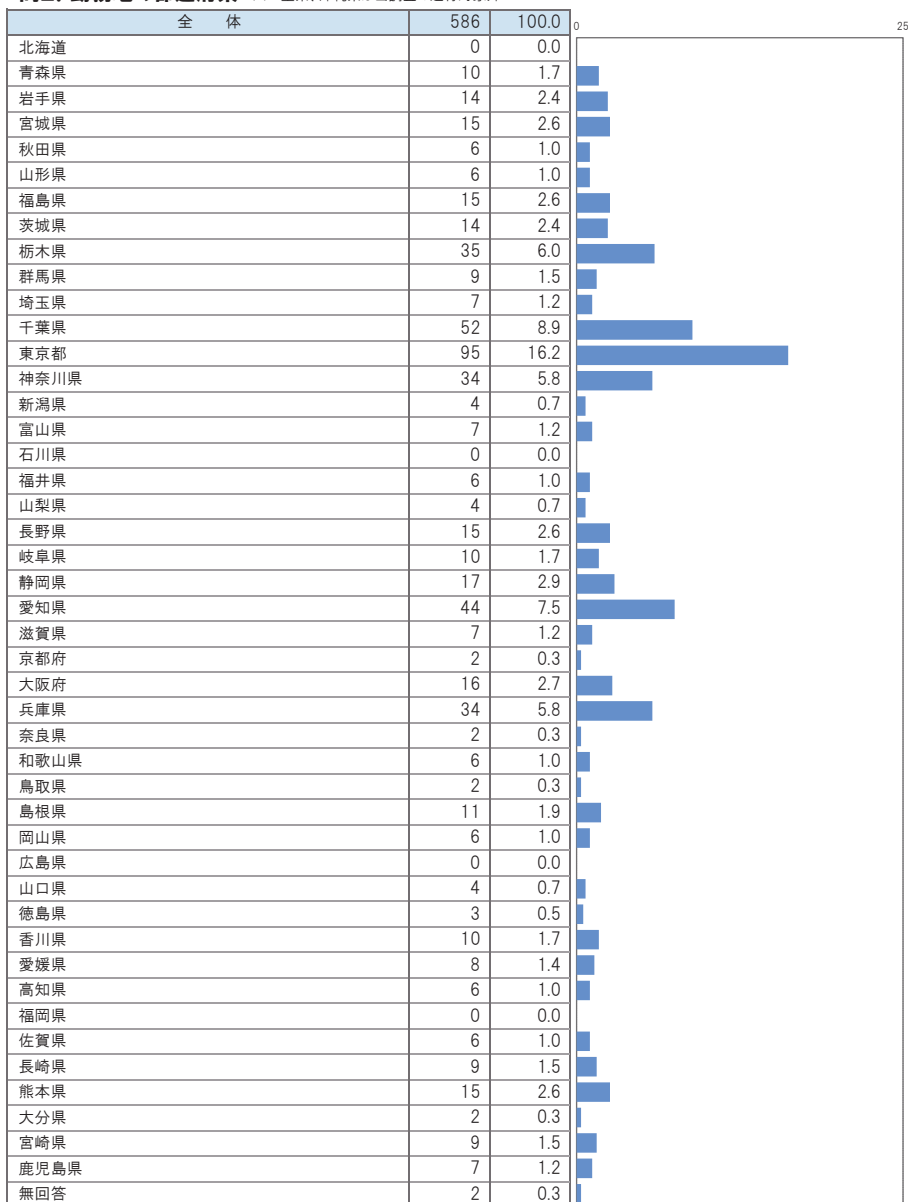
サンプル数 : 586件

単 純 集 計 結 果

問1. 勤務先

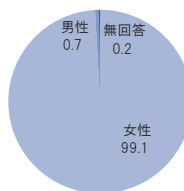


問2. 勤務地の都道府県 ※三重県、沖縄県は当調査の送付対象外



問3. 性別

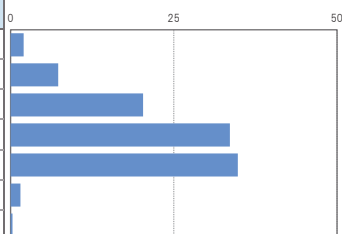
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
女 性	581	99.1
男 性	4	0.7
回答したくない	0	0.0
その他	0	0.0
無回答	1	0.2



●相談員の性別はほとんどが女性だが、4名男性の相談員がいる。

問4. 年齢

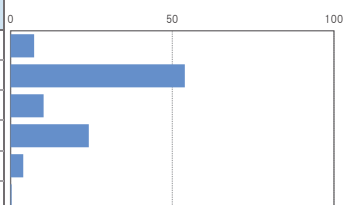
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
20歳代	12	2.0
30歳代	43	7.3
40歳代	119	20.3
50歳代	197	33.6
60歳代	204	34.8
70歳以上	9	1.5
無回答	2	0.3



●60歳代、50歳代がそれぞれ約3割と多く、次いで40代が約2割、40代～60代が全体の約9割を占めている。

問5. 現在の業務の専任・兼任状況

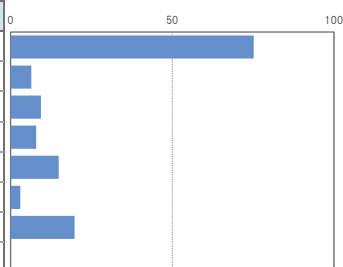
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
常勤（専任）	43	7.3
非常勤（専任）	316	53.9
常勤（兼任）	60	10.2
非常勤（兼任）	142	24.2
その他	23	3.9
無回答	2	0.3



●専任として非常勤で働いている婦人相談員が半数を超え、次いで何らかの業務と兼任して非常勤が多く、全体で約8割が非常勤である。

問6. 兼務している職種〔複数回答可〕

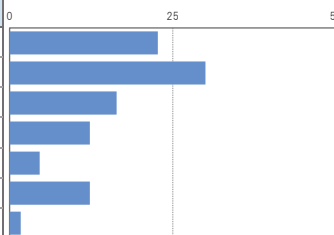
	件数	構成比(%)
問5. 専任・兼任状況 = 常勤(兼任)・非常勤(兼任)	202	100.0
母子・父子自立支援員	152	75.2
生活面談相談員	13	6.4
面接相談員	19	9.4
子育て支援・虐待対応	16	7.9
事 務	30	14.9
保育サービス受付	6	3.0
その他	40	19.8
無回答	0	0.0



●母子・父子自立支援員と兼務している婦人相談員が7割を超えている。

問7. 職場の婦人相談員数(自身を除く)

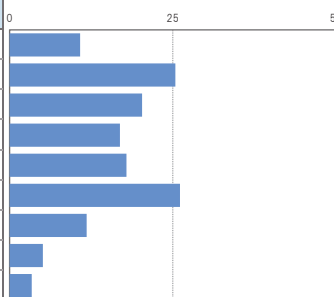
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
0 人 (回答者ご自身のみ)	133	22.7
1 人	176	30.0
2 人	96	16.4
3 人	72	12.3
4 人	27	4.6
5人以上	72	12.3
無回答	10	1.7
平均人数	2.2人	
最小値	0人	
最大値	27人	



●ご自身以外に婦人相談員が他1人が3割であり、次いでご自身のみ婦人相談員1名の職場が約2割であり、職場によって人数にばらつきがある。

問8. 婦人相談員になったキッカケ〔複数回答可〕

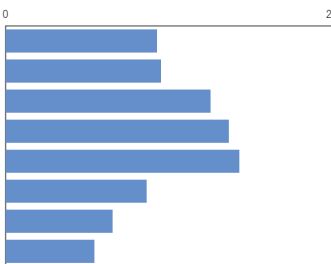
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
勤務先で勧められた	63	10.8
知人や前任者等に勧められた	149	25.4
以前の仕事の知見をいかしたいと考えた	119	20.3
婦人相談の仕事にもともと関心があった	99	16.9
相談の仕事をやってみたかった	105	17.9
ハローワークなどで募集があった	153	26.1
公務員として異動した	69	11.8
その他	30	5.1
無回答	20	3.4



●「ハローワークなどで募集があった」に次いで「知人や前任者等に勧められた」が多く、「以前の仕事の知見を活かしたいと考えた」「相談の仕事をやってみたかった」「婦人相談員の仕事にもともと関心があった」など相談業務への興味や意欲に関するきっかけとなっている。

問9. 婦人相談員としての通算勤務年数

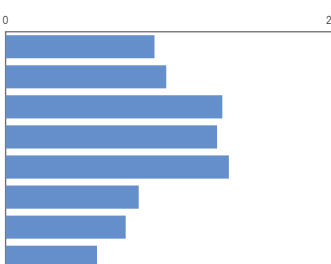
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
1年未満	68	11.6
1～2年未満	70	11.9
2～4年未満	92	15.7
4～6年未満	100	17.1
6～10年未満	105	17.9
10～15年未満	63	10.8
15年以上	48	8.2
無回答	40	6.8
平均年数	5.8年	
最小値	0年(1年目)	
最大値	26年	



● 4～6年未満と6年～10年未満で全体の約4割を占めている。

問10. 現在の勤務先での勤務年数

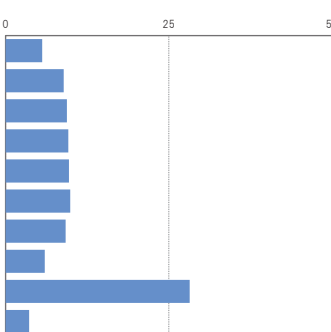
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
1年未満	67	11.4
1～2年未満	72	12.3
2～4年未満	97	16.6
4～6年未満	95	16.2
6～10年未満	100	17.1
10～15年未満	60	10.2
15年以上	54	9.2
無回答	41	7.0
平均年数	6.0年	
最小値	0年(1年目)	
最大値	40年	



● 6年～10年未満、2年～4年未満、4年～6年未満で全体の約半分を占めている。

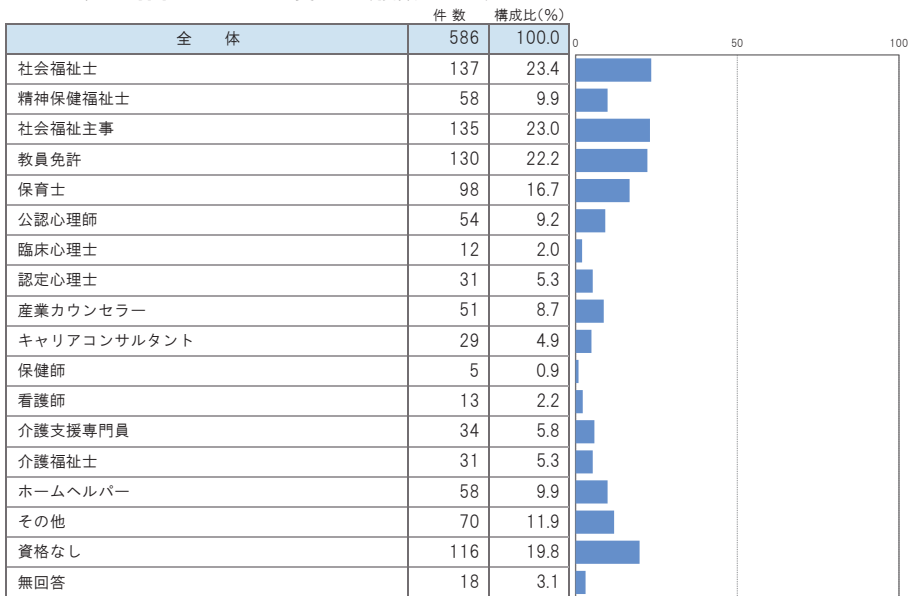
問11. 婦人相談員以外の相談援助業務としての勤務年数

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
1年未満	33	5.6
1～3年未満	52	8.9
3～5年未満	55	9.4
5～7年未満	56	9.6
7～10年未満	57	9.7
10～15年未満	58	9.9
15～20年未満	54	9.2
20年以上	35	6.0
婦人相談員以外の相談援助業務としての経験はない	165	28.2
無回答	21	3.6



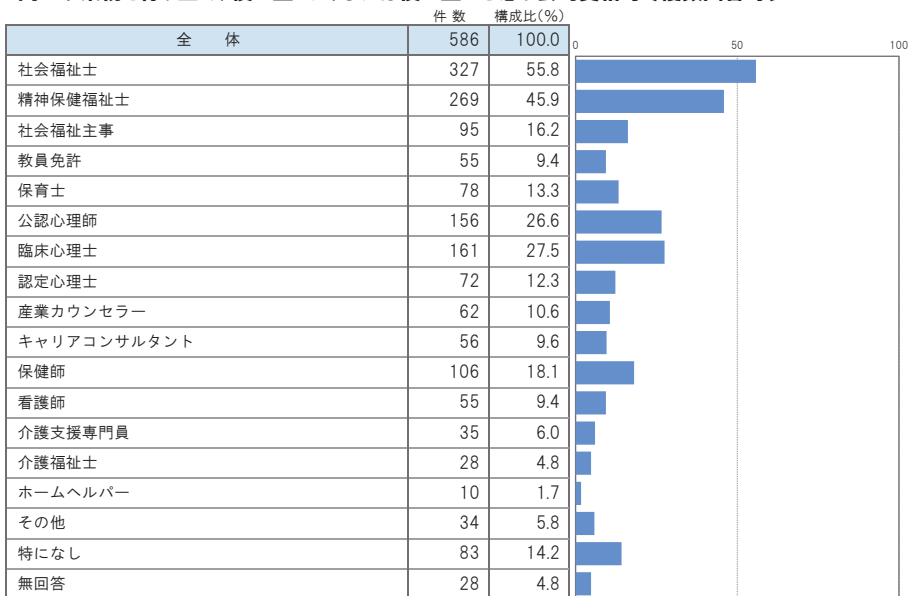
● 「婦人相談員以外の業務は経験していない」が約3割と多い。

問12. 現在、保有している公的資格等〔複数回答可〕



●「社会福祉士」「社会福祉主事」「教員免許」がそれぞれ約2割と多い。

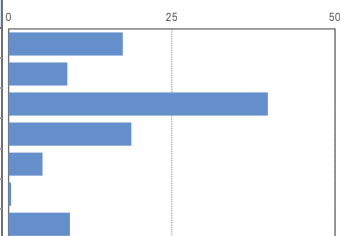
問13. 業務を行う上で、役に立った、または役に立つと思う公的資格等〔複数回答可〕



●「社会福祉士」が約5割と多く、次いで「精神保健福祉士」となっている。

問14-1. 非常勤職員の月間勤務時間

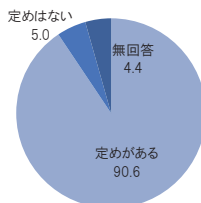
	件数	構成比(%)
問5. 専任・兼任状況 = 非常勤(専任) / 非常勤(兼任)	458	100.0
1～50時間	80	17.5
51～100時間	41	9.0
101～125時間	182	39.7
126～150時間	86	18.8
151～200時間	24	5.2
201時間以上	2	0.4
無回答	43	9.4
平均時間	102.2時間	
最小値	5時間	
最大値	225時間	



●月「101時間～125時間」の勤務時間が全体の約4割となっている。

問14-2. 非常勤職員の雇用契約年数の定め

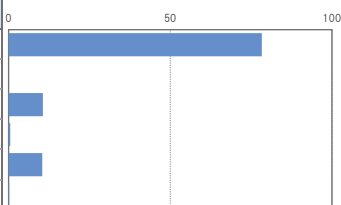
	件数	構成比(%)
問5. 専任・兼任状況 = 非常勤(専任) / 非常勤(兼任)	458	100.0
雇用契約年数がある	415	90.6
雇用契約年数の定めはない	23	5.0
無回答	20	4.4



●約9割が雇用契約年数がある非常勤職員である。

雇用契約年数

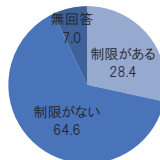
	件数	構成比(%)
問14-2 = 雇用契約年数がある	415	100.0
1年ごと	325	78.3
2年ごと	0	0.0
3年ごと	44	10.6
4年ごと	2	0.5
5年ごと以上	43	10.4
無回答	1	0.2
平均年数	1.7年	
最小値	1年	
最大値	11年	



●1年ごとの雇用契約年数が約8割となっている。

問14-3. 非常勤職員の更新契約回数の制限

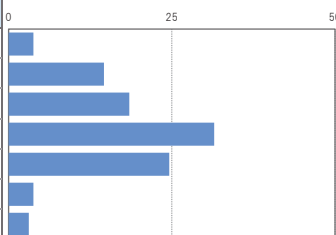
	件数	構成比(%)
問5. 専任・兼任状況 = 非常勤(専任) / 非常勤(兼任)	458	100.0
更新契約回数の制限がある	130	28.4
更新契約回数の制限はない	296	64.6
無回答	32	7.0



●「更新契約回数の制限はない」が約6割、「更新契約回数の制限がある」が約3割となっている。

更新契約回数の制限

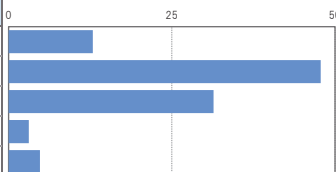
	件数	構成比(%)
問14-3 = 更新契約回数の制限がある	130	100.0
1 回	5	3.8
2 回	19	14.6
3 回	24	18.5
4 回	41	31.5
5 回	32	24.6
6回以上	5	3.8
無回答	4	3.1
平均回数	3.8回	
最小値	1回	
最大値	10回	



●更新契約回数の制限は、4回が約3割と多く、次いで、5回、3回、2回となっている。

問14-4. 非常勤職員の勤務先への雇用条件の希望

	件数	構成比(%)
問5. 専任・兼任状況 = 非常勤(専任) / 非常勤(兼任)	458	100.0
出せる	59	12.9
出せない	219	47.8
わからない	144	31.4
その他	14	3.1
無回答	22	4.8



●雇用条件への希望は、「出せない」が約5割となっている。

問15-1. 過去3ヵ月分の平均労働時間(月間)

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
1～50時間	87	14.8
51～100時間	47	8.0
101～125時間	199	34.0
126～150時間	103	17.6
151～200時間	72	12.3
201時間以上	7	1.2
無回答	71	12.1
平均時間	109.6時間	
最小値	3時間	
最大値	288時間	

●3か月の平均労働時間は101時間～125時間が約3割、次いで「126時間～150時間」、「1～50時間」とばらつきがある。

問15-2. 過去3ヵ月分の平均勤務日数(月間)

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
1～10日	28	4.8
11～15日	54	9.2
16日	128	21.8
17～19日	104	17.7
20日	139	23.7
21日以上	74	12.6
無回答	59	10.1
平均日数	17.5日	
最小値	2日	
最大値	29日	

●3か月の平均勤務日数は「20日」が多く、ついで「16日」「17～19日」である。

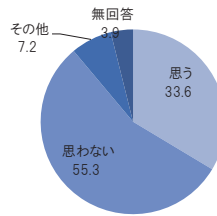
問16. 令和3年(2021年)の報酬(総支給額)の平均

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
16万円未満	177	30.2
16～18万円未満	103	17.6
18～20万円未満	81	13.8
20～22万円未満	55	9.4
22～24万円未満	36	6.1
24～26万円未満	18	3.1
26～28万円未満	13	2.2
28～30万円未満	15	2.6
30万円以上	41	7.0
その他	20	3.4
無回答	27	4.6

●「16万円未満」が約3割と多く、次いで「16万～18万円未満」「18万～20万円未満」と20万円未満が全体の約6割を占めている。

問17. 業務に見合った報酬を受けていると思うか

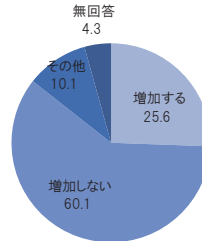
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
思 う	197	33.6
思わない	324	55.3
その他	42	7.2
無回答	23	3.9



●約6割が業務に見合った報酬を受けていないと回答している。

問18. 勤続年数にともなう報酬の増加

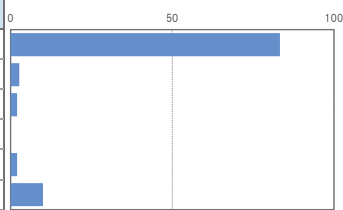
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
増加する	150	25.6
増加しない	352	60.1
その他	59	10.1
無回答	25	4.3



●約6割が勤続年数にともなう報酬の増加はしないと回答している。

報酬の増加時期

	件数	構成比(%)
問18 = 増加する	150	100.0
1年ごと	125	83.3
2年ごと	4	2.7
3年ごと	3	2.0
4年ごと	0	0.0
5年ごと以上	3	2.0
無回答	15	10.0
平均年数	1.2年	
最小値	1年	
最大値	5年	

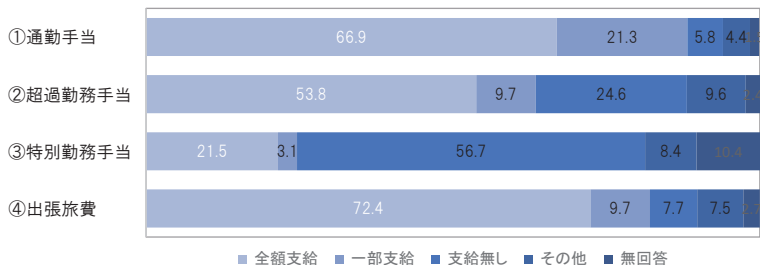


●勤続年数にともなう報酬が増加すると回答した者の約8割が1年ごととなっている。

問19. 手当等の支給

全数 = 586	①通勤手当		②超過勤務手当		③特別勤務手当		④出張旅費	
	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)
全額支給	392	66.9	315	53.8	126	21.5	424	72.4
一部支給	125	21.3	57	9.7	18	3.1	57	9.7
支給無し	34	5.8	144	24.6	332	56.7	45	7.7
その他	26	4.4	56	9.6	49	8.4	44	7.5
無回答	9	1.5	14	2.4	61	10.4	16	2.7

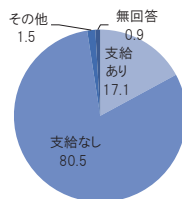
※数値左側は件数、右側は構成比を表示



●①通勤手当約7割、②超過勤務手当約5割、③出張旅費約7割が全額支給され、③特別勤務手当は約6割が支給されていない。

問20. 退職金の支給

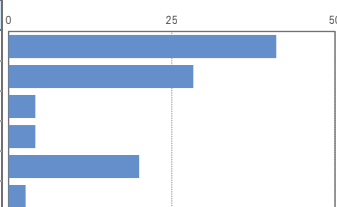
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
支給あり	100	17.1
支給なし	472	80.5
その他	9	1.5
無回答	5	0.9



●退職金の支給は約8割が「支給なし」と回答している。

問21. 賞与の支給

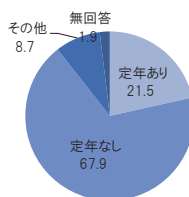
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
支給あり (基本給の1ヵ月分)	240	41.0
支給あり (基本給の2ヵ月分)	166	28.3
支給あり (基本給の3ヵ月分)	24	4.1
支給なし	24	4.1
その他	117	20.0
無回答	15	2.6



●賞与の支給は、「支給あり」が全体の約7割となっている。

問22. 定年の有無

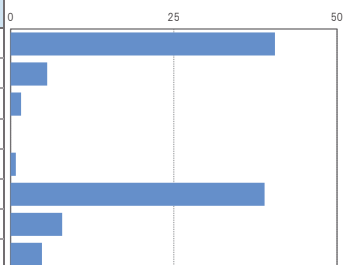
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
定年あり	126	21.5
定年なし	398	67.9
その他	51	8.7
無回答	11	1.9



●約7割が「定年なし」と回答している。

定年年齢

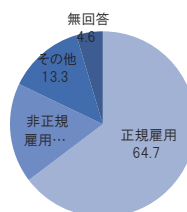
	件数	構成比(%)
問22 = 定年あり	126	100.0
60歳	51	40.5
61歳	7	5.6
62歳	2	1.6
63歳	0	0.0
64歳	1	0.8
65歳	49	38.9
66歳以上	10	7.9
無回答	6	4.8
平均年齢	62.9歳	
最小値	60歳	
最大値	70歳	



●定年があると回答者の定年年齢は、60歳と65歳がそれぞれ約4割となっている。

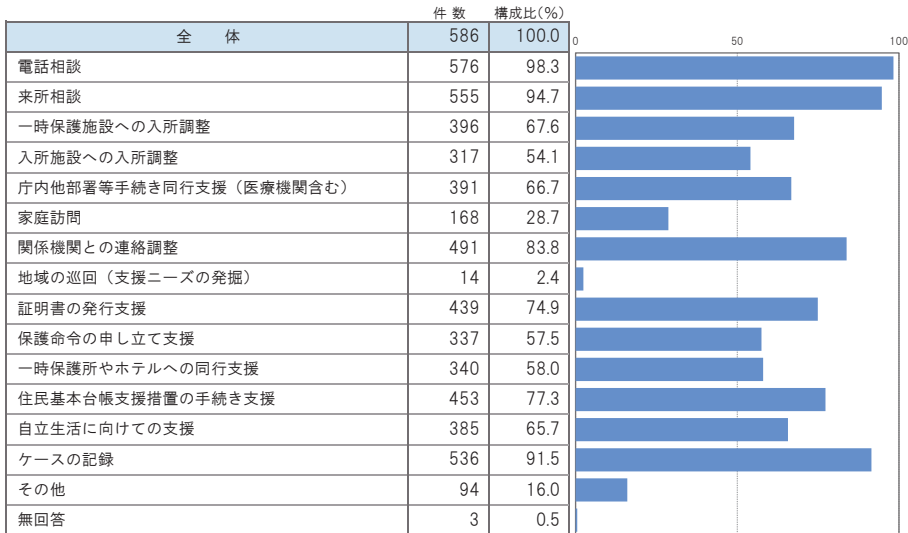
問23. 婦人相談員に望ましいと思う雇用形態

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
正規雇用	379	64.7
非正規雇用	102	17.4
その他	78	13.3
無回答	27	4.6



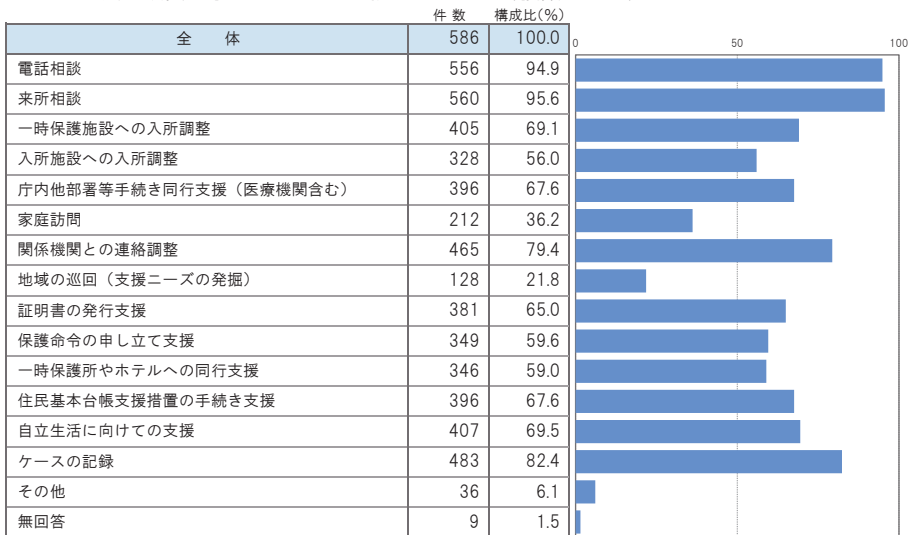
●約6割が「正規雇用」が望ましい、約2割が「非正規雇用」が望ましいと回答している。

問24. 現在担当している業務〔複数回答可〕



●「電話相談」「来所相談」などの相談業務と「ケースの記録」が9割を超え、次いで「関係機関との連絡調整」が8割を超えている。

問25. 婦人相談員が本来担当すべき業務と考えるもの〔複数回答可〕



●「電話相談」「来所相談」などの相談業務と「ケースの記録」が9割を超え、次いで「関係機関との連絡調整」が8割を超えている。

問26. 婦人相談員の業務のやりがいについて

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
とてもやりがいを感じている	152	25.9
ある程度やりがいを感じている	366	62.5
あまりやりがいを感じていない	50	8.5
やりがいを感じていない	14	2.4
無回答	4	0.7

●「とてもやりがいを感じている」「ある程度やりがいを感じている」を合わせると約9割が回答している。

問27. 婦人相談員という業務への満足度

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
とても満足している	95	16.2
やや満足している	365	62.3
あまり満足していない	96	16.4
満足していない	20	3.4
無回答	10	1.7

●「とても満足している」「やや満足している」を合わせると約8割が回答している。

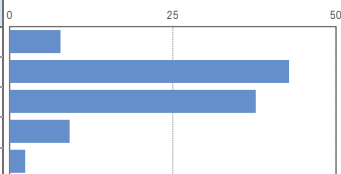
問28. 業務を行う際に困難に感じること

件数 = 586	(4点) とても 感じる	(3点) ある 程度 感じる	(2点) あまり 感じ ない	(1点) 感じ ない	無 回 答	平 均	
① 業務量が多い	107 18.3	251 42.8	171 29.2	48 8.2	9 1.5	2.72	
② 婦人相談員の業務内容が所属する組織で理解されていない	127 21.7	191 32.6	187 31.9	74 12.6	7 1.2	2.64	
③ 関係機関との連携が難しい	121 20.6	267 45.6	160 27.3	27 4.6	11 1.9	2.84	
④ クライアントとの関係性を構築するのが難しい	97 16.6	286 48.8	171 29.2	25 4.3	7 1.2	2.79	
⑤ 支援のための制度の不足・不備を感じる	230 39.2	272 46.4	70 11.9	4 0.7	10 1.7	3.26	
⑥ 社会資源の不足(施設等)を感じる	283 48.3	232 39.6	52 8.9	8 1.4	11 1.9	3.37	
⑦ 加害者の対応が難しい	204 34.8	186 31.7	135 23.0	40 6.8	21 3.6	2.98	
⑧ 被害者の重篤な相談への心理的負担	187 31.9	273 46.6	97 16.6	18 3.1	11 1.9	3.09	
⑨ 自分の意見が所属機関の支援方針に反映できない	64 10.9	144 24.6	307 52.4	64 10.9	7 1.2	2.36	
⑩ 過重な責任を負わされる	96 16.4	185 31.6	229 39.1	66 11.3	10 1.7	2.54	
⑪ 所属機関における婦人相談員間で被害者支援が統一されていない	68 11.6	127 21.7	265 45.2	116 19.8	10 1.7	2.26	
⑫ 支援に必要な権限を与えられていない	83 14.2	191 32.6	246 42.0	52 8.9	14 2.4	2.53	
⑬ 研修の機会が少ない	74 12.6	162 27.6	267 45.6	74 12.6	9 1.5	2.41	
⑭ スーパーバイズを受ける機会が少ない	162 27.6	209 35.7	162 27.6	45 7.7	8 1.4	2.84	

●「社会資源の不足（施設等）を感じる」「支援のための制度の不足・不備を感じる」に次いで、「被害者の重篤な相談への心理的負担」「加害者への対応が難しい」となっている。

問29. 婦人相談員の業務の影響による心身の不調

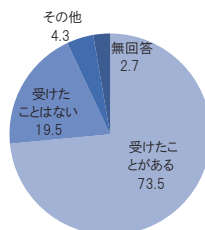
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
よくある	46	7.8
たまにある	251	42.8
あまりない	221	37.7
全く無い	54	9.2
無回答	14	2.4



●「よくある」「たまにある」を合わせると約5割が心身の不調があると回答している。

問30. 新任研修について

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
受けたことがある	431	73.5
受けたことはない	114	19.5
その他	25	4.3
無回答	16	2.7

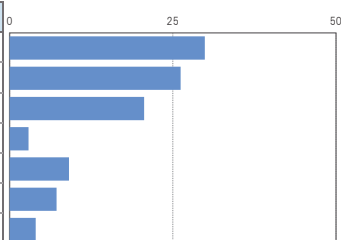


●約7割が新任研修を「受けたことがある」が、約2割は「受けたことはない」となっている。

新任研修を受けた期間（日数）

※「日数」に回答のあった有効回答母数で構成比を算出

	件数	構成比(%)
問30 = 受けたことがある	374	100.0
1 日	112	29.9
2 日	98	26.2
3 日	77	20.6
4 日	11	2.9
5 日	34	9.1
6～9日	27	7.2
10日以上	15	4.0
平均日数	3日	
最小値	1日	
最大値	17日	

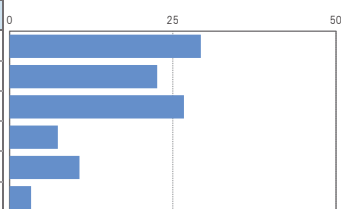


●新任研修を受けた期間は「1日」が約3割、次いで「2日」、「3日」となり、日数にばらつきがある。

新任研修を受けた期間（時間）

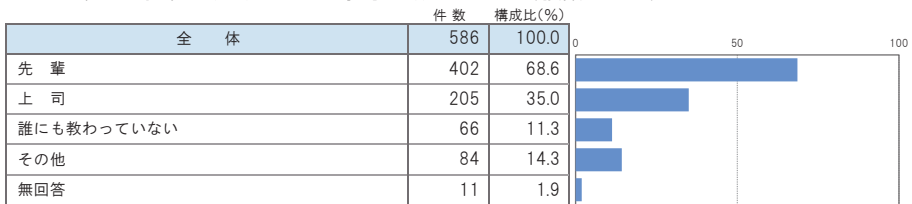
※「時間」に回答のあった有効回答母数で構成比を算出

	件数	構成比(%)
問30 = 受けたことがある	270	100.0
1～5時間	79	29.3
6～9時間	61	22.6
10～19時間	72	26.7
20～29時間	20	7.4
30～49時間	29	10.7
50時間以上	9	3.3
平均時間	13.5時間	
最小値	1時間	
最大値	80時間	



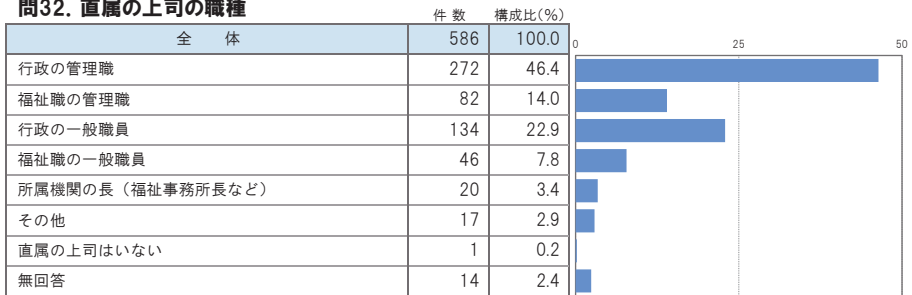
●新任研修を受けた時間は「1～5時間」が約3割、次いで「10～19時間」「6～9時間」となっている。

問31. 現在の職場で勤め始めた際に仕事を教わった相手〔複数回答可〕



●「先輩」が約7割、次いで「上司」、約1割が「誰にも教わっていない」と回答している。

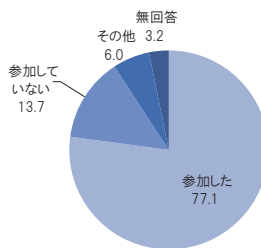
問32. 直属の上司の職種



●「行政の管理職」、次いで「行政一般職員」合わせて約7割が行政職が上司であると回答している。

問33-1. 令和3年度(2021年度)の1年間の研修受講状況

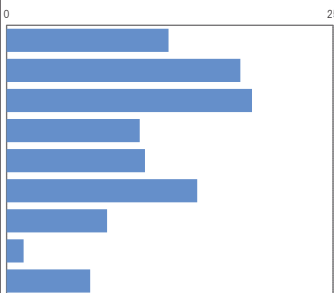
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
参加した	452	77.1
参加していない	80	13.7
その他	35	6.0
無回答	19	3.2



●約8割が「参加した」、約1割が「参加していない」と回答している。

研修の受講回数

	件数	構成比(%)
問33-1 = 参加した	452	100.0
1 回	56	12.4
2 回	81	17.9
3 回	85	18.8
4 回	46	10.2
5 回	48	10.6
6～9回	66	14.6
10～19回	35	7.7
20回以上	6	1.3
無回答	29	6.4
平均回数	4.6回	
最小値	1回	
最大値	35回	

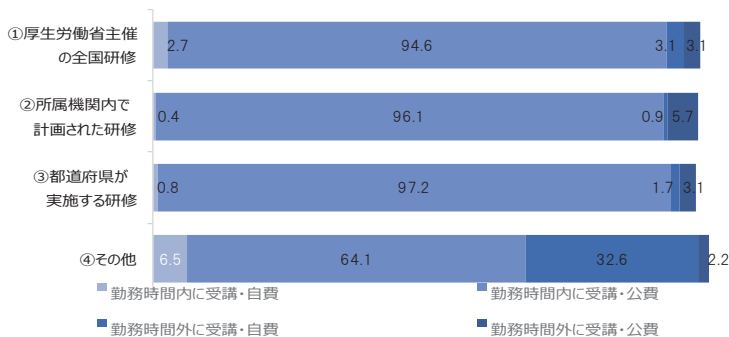


●研修に参加した受講回数を見るとばらつきが大きい。

問33-2. 研修の受講状況〔各複数回答可〕

有効回答数	①厚生労働省主催の全国研修		②所属機関内で計画された研修		③都道府県が実施する研修		④その他	
	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)	件数	構成比(%)
勤務時間内に受講・自費	6	2.7	1	0.4	3	0.8	12	6.5
勤務時間内に受講・公費	211	94.6	221	96.1	343	97.2	118	64.1
勤務時間外に受講・自費	7	3.1	2	0.9	6	1.7	60	32.6
勤務時間外に受講・公費	7	3.1	13	5.7	11	3.1	4	2.2

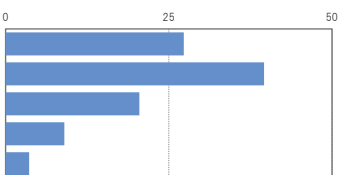
※数値左側は件数、右側は構成比を表示



●①②③の研修については、勤務時間内に「受講・公費」とであると回答している。

問34. 研修の参加機会について

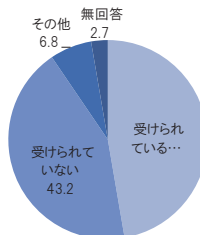
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
何回でも参加が可能	160	27.3
予算の枠内で可能	232	39.6
交替制	120	20.5
その他	53	9.0
無回答	21	3.6



●「予算の枠内で可能」が約4割、「何回でも参加が可能」が約3割、「交替制」が約2割となっている。

問35. 経験年数に応じた、婦人相談員の業務に必要な研修について

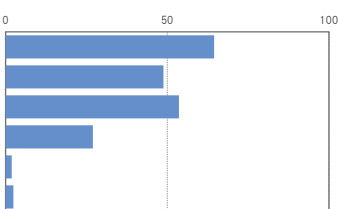
	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
受けられている	277	47.3
受けられていない	253	43.2
その他	40	6.8
無回答	16	2.7



●「受けられている」と「受けられていない」と約同じ割合で回答している。

問36. 不足している知識や経験を補うための方法〔複数回答可〕

	件数	構成比(%)
全 体	586	100.0
業務で資格取得、研修受講などを勉強をする	378	64.5
スーパーバイズを受ける	286	48.8
上司や先輩などに教わる	314	53.6
その他	158	27.0
特にない	11	1.9
無回答	14	2.4



●約6割が「業務で資格取得、研修受講などを勉強する」、次いで約5割が「上司や先輩に教わる」「スーパーバイズを受ける」と回答している。

The Current Situations and Issues of Professionalism and Working conditions of
Women's Consultants in the Public Sector in Japan:
A Nationwide Survey of Public Women's Consultants in 2022

Mariko Ogawa*¹, Mitsuko Kawazura*², Tomoko Suga*³

This study aimed to clarify the current situation and issues regarding the professionalism and working conditions of women's consultants in one of the three institutions of Women's Protection programs (women's consultation offices, women's consultants, and women's protection facilities). We conducted a questionnaire survey of women's consultants throughout Japan to ascertain the status of such consultants who are at the forefront of public-sector counseling and support. Based on the results of the questionnaire survey, this paper clarifies the overall trends in the work content, working conditions, and training of women's consultants, as well as the challenges they face.

The Women's Protection Program, which is based on the Anti-Prostitution Law enacted in 1956, has been in operation for approximately 70 years. With the enactment of the DV Act in 2001, domestic violence(DV) victims were included in the program's scope, which was later expanded to include victims of stalking, trafficking, and sexual violence. The Women's Protection Program is the only welfare program that provides direct and comprehensive support to women through the government. Nevertheless, this program is not included in the Welfare Law because its legal basis is the Anti-Prostitution Law, which is a special criminal law. In addition, "protection and rehabilitation" under Chapter 4 of the Anti-Prostitution Law covers "women who are likely to engage in prostitution in light of their sexual conduct or environment" (hereinafter referred to as "women in need of protection"), resulting in the twisted structure of "protection and rehabilitation" mixed in with the special criminal law. As the project is a standalone operation, its financial base is overwhelmingly weak. Therefore, although the women's consultants of the project were required to detect, counsel, and guide women in need of protection (Article 35 of the Anti-Prostitution Law), they faced difficulties in terms of systems and operations when providing counseling and support.

There are limits to what the Women's Protection Project can do, and a new framework for women's support was established as concerning the increasingly diverse support needs of women. In 2022, the Law Concerning Support for Women with Difficulties (to be enforced in 2024) was enacted. However, the position of women's consultants has remained unchanged from the time the Anti-Prostitution Law was enacted.

The survey was conducted in 2022 and questionnaires were distributed to 279 municipalities in charge of women's consultants(N=1500) in the prefectures and municipalities to which they were

assigned throughout Japan. The number of survey forms collected was 586 and the response rate was 39 %.

The basic attributes of the women's consultants revealed that they are mainly middle-aged women in their forties to sixties, that they are often employed in part-time positions and that they comprise a small number in the workplace. The average length of service of consultants was about six years, and a higher percentage held social worker qualifications than other qualifications, which were also the qualifications they wished to obtain in the future. This suggests that social workers are useful qualifications for women's consultants in performing their duties. In terms of compensation, approximately 80% of consultants renewed their contracts every year, indicating that their employment conditions were unstable. Therefore, approximately half answered that they did not receive remuneration commensurate with their working hours or the nature of their work. About 60% preferred regular employment, whereas about 20% preferred irregular employment. Some respondents also indicated that they preferred either or both or that they preferred to have a choice.

Although several respondents felt difficulties and psychological burdens in their work as women's consultants, about 90% found their work rewarding, and about 80% were satisfied with their work as women's consultants. Conversely, about 20% had never trained new employees, about 10% had never been trained when they started working at their institution, and about 10% had not attended any training in FY2021.

This questionnaire survey allowed us to confirm the status of women's consultants, albeit to a limited extent. Additionally the results of this survey revealed that the work of women's consultants, who are involved in counseling and support for women on the front lines of support, covers a wide range of tasks, including counseling and support for daily and family life, childcare support, handling abuse, and administrative work related to these tasks. The survey also revealed that women's consultants acquire knowledge and skills to deal with these issues and train themselves on a daily basis. The variety of official qualifications held by the women consultants suggests that their specialized knowledge and perspectives are useful when performing their duties. On the other hand, approximately 80% of women consultants work part-time, and their severe working conditions, in which they face employment termination, are inappropriate in light of the nature of their work. It also revealed that many of the women's consultants who provide support to women in difficult situations are in precarious positions. Women consultants' informality is overlooked as a source of motivation, and this is a problem that must be addressed.

*¹Project Associate Professor, Graduate School of Interdisciplinary Information Studies, the University of Tokyo

*²Specifically Appointed Assistant Professor, Office for Gender Equality and Diversity, Utsunomiya University

*³Professor, Department of Agriculture, Food and Environmental Science, Rakuno Gakuen University

Key Words: women's consultants, public-sector counseling and support in Japan, Professionalism, Working conditions, Women's Protection Program, Anti-Prostitution Law, gender.