

婦人保護事業から女性支援法へ

——相談・支援「労働」を問う

From 'Women's Support Service' to 'the Bill of Women's Support':
Toward the Recognition of Women's Consultant's Services as 'Labour'

戒能民江 (お茶の水女子大学名誉教授)

Tamie KAINO (Professor Emeritus at Ochanomizu University)

キーワード

婦人相談員、婦人保護事業、非正規公務員、女性支援法立法化

Summary

Women's Consultant is an organization that provides support services for women including victims of domestic violence (DV) based on the Anti-Prostitution Act. It is, however, run by non-regular civil servants, among which 80 percent are part-timers. It is difficult to understand the real situation of those who are working as women's consultants because their work involves protecting the DV victims' safety and privacy as well. They provide various services such as assessing damages caused by violence, providing shelter, housing, and employment, as well as support for divorce. The women's consultants should respond to these needs quickly. Notwithstanding the difficult tasks and high professional skills that are required to support the victims of violence, as well as having knowledges in various fields such as social work and gender issues, valuation of these activities or skills are very low and they are low paid. Devaluing women's consultants' services come from lack of recognition of their expertise, which is similar to the underestimation of women's care work in the family. Therefore, this paper argues that women's consultant's services should legally be recognized as jobs that require the same level of expertise as social workers.

はじめに

本稿では、婦人相談員の相談支援「労働」がなぜ「労働者性」を問われないまま非正規雇用とされているのか、準備的考察を試みる。

婦人相談員は売春防止法第4章「保護更生」に規定された婦人保護事業の一機関である。婦人保護事業は国の女性支援事業であり、婦人相談所、婦人相談員、婦人保護施設の3機関によって構成される。女性であれば、全国どこでも無料で相談し、支援を受けられる事業である。だが、婦人保護事業についての社会的認知度は著しく低く、実際にも、婦人相談所による一時保護件数や婦人保護施設の利用率の低下に歯止めが利かない状況にある。

2020年早々始まった新型コロナウイルス感染パンデミックは、収束の見通しが立たないまま、感染者は増え続けている。

2020年4月、グテーレス国連事務総長は、都市封鎖と隔離のなかで増加する女性に対する暴力について、「女性に対する暴力の防止と救済」を、コロナ禍に対する国家の応急対応計画の重要項目とするように要請する声明を公表した。また、国連女性機関（UN WOMEN）政策アドバイザーは、パンデミックの6か月間の教訓として、困難を抱える女性や少女への支援という「エッセンシャルワーク」を担う民間支援事業が、財政難や人員不足にあえぐ現状にあることを警告する（2020年8月）。

日本の状況も深刻さを増すばかりである。「特別定額給付金」の申請をめぐる、DV被害者からの相談が相次いだ。相談はそれだけにとどまらない。コロナ禍で「関係性や環境が強制的に変化したことで」（浅野 2020）多くの女性たちが居場所を失い、貧困に陥っている。厚生労働省の調査結果によると⁽¹⁾、自殺者が昨年同時期と比べると246人増加し、その4分の3は女性であり、女性の増加率は40%に上る。中でも女性の高校生の自死率は昨年比7倍を示す。婦人保護事業の出番であるにもかかわらず、不十分な対応状況は改善されないままである。婦人相談員はDVにとどまらず解雇や休業がもたらす貧困、社会的孤立や子どもをめぐる悩みなど女性が抱える困難への対応に追われる中で対面相談を避けられず、感染の危険にさらされていることにも留意すべきである。

1 婦人保護事業の概要と特徴

(1) 婦人保護事業の創設

① 売春防止法第4章「保護更生」と婦人保護事業の創設

婦人保護事業は、1956年の売春防止法制定によって「売春する女性等の保護更生を行う事業」として創設された。1946年、占領軍（GHQ）による戦前の「公娼制度」（国婦人保護事業から女性支援法へ

家管理の売春制度)の廃止に伴い業者による管理売春が禁止され、1956年に売春防止法が制定された。

売春防止法の最大の特徴は、売春も買春も禁止するが、両者とも処罰しないところにある(3条)。ただし、街頭に立って買春客を誘う者は「闇の女」と呼ばれ、性道徳を乱し社会秩序に反する存在とされ、斡旋業者とともに取締の対象となった(5条「勧誘罪」)。

売春防止法の目的は、売春が「人としての尊厳」を侵害し、「性道徳に反し」、「社会の善良な風俗を乱す」ことから、売春助長行為を処罰し、「性行又は環境に照らして売春を行うおそれのある女子」の補導処分と「保護更生」によって、売春防止を図ることにある(1条)。売春の定義は対償を受け、または受ける約束で不特定多数と性交することを言い(2条)、その主体は女性に限定されていない。

売春防止法で処罰されるのは「売春助長行為」であり、勧誘罪(5条)に違反した者およびあっせん業者(6条以下)のみが処罰される。5条違反は性別にかかわらず処罰の対象となるが、5条違反で有罪になり執行猶予が付いた満20歳以上の女性を「補導処分」に付することができる(第3章補導処分)。つまり、補導処分の対象は成人女性だけである。そして、第4章「保護更生」で、「要保護女子」の「保護更生」を実施する機関として、婦人相談所(34条)、婦人相談員(35条)、婦人保護施設(36条)が規定されており、これらの3機関を婦人保護事業と総称する。

②婦人保護事業の原型

「婦人保護事業」という名称は売春防止法では使われていないが、厚生労働省の通知「婦人保護事業実施要領」(1963年、最終改正2004年、以下「実施要領」)にはタイトルとして登場する。その原型は、1946年、街頭で「売春を勧誘する」女性対策の指導方針として策定された「婦人保護要綱」だと考えられる(戒能・堀2020)。

GHQの民主化政策の一環として出された「公娼制度の廃止」(1946年「公娼廃止に関する覚書」)は、結局、買売春の禁止には結びつかず、集娼政策による「国家による売春管理」を事実上復活させ「街娼」統制が進められた。

1946年11月に「私娼の取締り並びに発生の防止及び保護対策」(次官会議決定)が各省次官会議で出された。そこでは、第一に、公娼廃止令の後も容認された「私娼」の集娼政策(「接待婦」が地図上の赤線で囲まれた地域の特殊飲食店で「個人営業」の売春を行う)により、以前と変わらない「国家による管理売春システム」が維持された。

もう一つは急増した「闇の女」対策である。「次官会議決定」では、主要都市その他

に「婦人福祉施設」を設置し、「更生見込み」があるが「生活の根拠を欠いている」「家出婦女」等を「収容保護」し、「正常生活の訓練、授産及び職業指導」を行い、「健全な勤労による自立更生の途」をたてさせるとした。また、「相談指導員」によって「判別及び身上生活万般の相談指導」を行い、「保護更生」の途を講じるとしており、ここには「現在の婦人保護事業の原型」が示されている（戒能・堀 2020）。

1946年「婦人保護要綱」は「闇の女」対策をより具体的に示しており、現行「婦人保護事業実施要領」（以下、実施要領）の原型と言える。保護対策の目的は「社会秩序」および「性道徳」の維持と「母性保護」であった。一夫一婦制の婚姻秩序と夫以外の子を妊娠しないという「性道徳」の破壊者と目された「闇の女」対策として、「転落防止」と「更生保護」が掲げられたが、「更生保護」のために設置されたのが「婦人福祉施設」であった。

「婦人福祉施設」は、「転落婦人の収容保護治療施設」（国立病院や元娼妓病院）と「収容保護更生施設（婦人寮）」とに分かれる。この「婦人寮」が現在の「婦人保護施設」の前身であり、現在も「婦人寮」の名称が使われているところもある（救世軍婦人寮、神戸婦人寮、姫路婦人寮など）。1947年前後から、全国8都道府県に17カ所の「婦人福祉施設」が開設されたのだが、興味深いのは、「婦人寮」には日本キリスト教婦人矯風会や救世軍など第二次世界大戦前から「婦人救済事業」を行っていた施設が含まれており、「婦人救済事業」は戦前すでに「婦人保護事業」と呼ばれていたことである（社会福祉法人慈愛会 1994）。

また、「婦人寮」の対象および「相談指導員」の役割・業務が現行婦人保護事業を先取りしていることにも注目したい。対象は「闇の女」として逮捕検挙された女性、病院を退院したが行き場のない女性、街頭をさまよう「転落のおそれある」女性などで、現行婦人保護事業の対象者である「売春経験を有する者」と「売春のおそれのある者」に対応する。

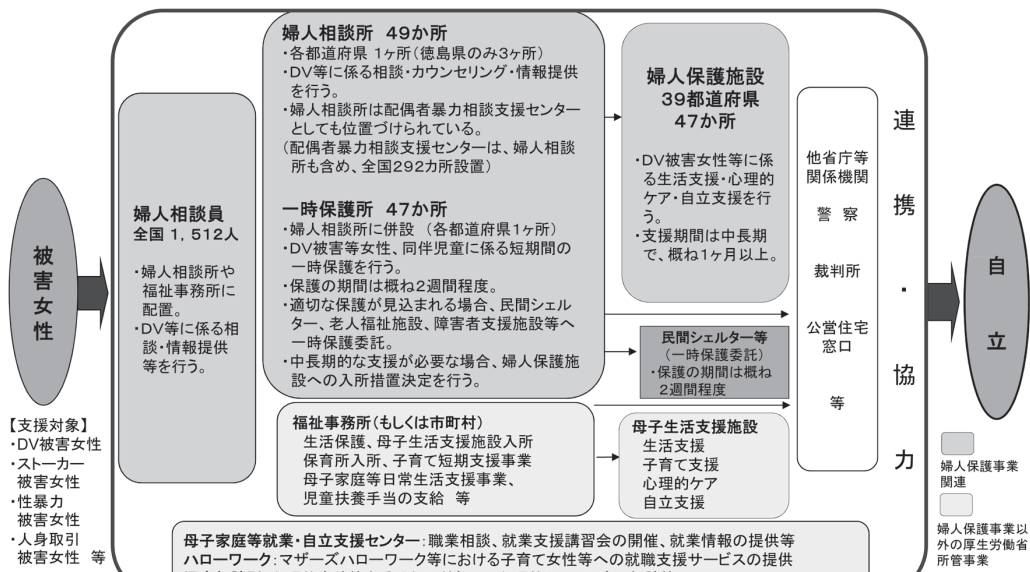
「相談指導員」の業務は、病院への派遣と保護指導および公園や駅、繁華街などを巡回して「転落寸前」の女性を発見して、必要な場合に婦人寮に同行することであり、現行婦人保護事業の目的である「転落の未然防止と保護更生」および「要保護女子」の「早期発見」（実施要領）がすでに示されている（戒能・堀 2020）。

（2）婦人保護事業の3機関

婦人保護事業は売春防止法第4章「保護更生」を法的根拠に設置され、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る（次頁図1参照）。婦人相談所および婦人保護施設の設置権者は都道府県（34条、35条）
婦人保護事業から女性支援法へ

図1 婦人保護事業の概要

○婦人保護事業関連施設と、ひとり親家庭の支援施策など婦人保護事業以外の厚生労働省所管事業を組み合わせることで被害女性の自立に向けた支援を実施。必要に応じ、関係省庁等とも連携して対応。



(注) 婦人相談員、婦人相談所及び婦人保護施設の数とは平成31年4月1日現在。配偶者暴力相談支援センターの数は令和2年4月1日現在

出所) 厚生労働省「困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会」(2019年10月11日)資料。

条)、婦人相談員は都道府県(義務設置)および市(任意設置)である(36条)。売春防止法第4章「保護更生」では、各機関の組織構成や業務の概要が抽象的に規定されるにとどまり、具体的には実務指針としての「実施要領」(戒能・堀2020)および通知等に委ねられている。また、2002年にDV防止法が婦人保護事業の根拠法となり、以後、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)が根拠法に付加され、対象範囲が拡大された。施設を有する婦人相談所と婦人保護施設については、「婦人相談所に関する政令」と省令「婦人保護施設の設備及び運営に関する最低基準」(以下「最低基準」2002年最終改訂)を設けている。婦人保護事業の実施要綱(条例)を作成している都道府県は11(23.4%)にとどまる。それどころか、個別の支援方針もない都道府県が多い⁽²⁾。

① 婦人相談所

本節では、婦人相談員以外の婦人保護事業機関である婦人相談所と婦人保護施設について概説する。

婦人相談所は、都道府県に設置しなければならない(義務設置、49カ所)。どの都

道府県にも必ず1か所以上あり、地域の婦人保護事業の中核的役割を担う。売春防止法34条3項に規定された業務内容は、①相談、調査および医学的、心理学的、職能的判定と指導を通して、「要保護女子」の保護更生を行うことと、②一時保護所の設置であり、いわゆる公的なシェルター（避難所）機能を果たす。婦人相談所が全都道府県に義務設置される意義は全国どこでも保護を受けられる点にあるが、2002年DV防止法の根拠法化以降、「保護」対象が大きく変わった。DV防止法3条に基づき、すべての婦人相談所が配偶者暴力相談支援センター機能を有することになり、一時保護所入所者の7割以上をDV被害者が占める。一時保護所は、いわば「DVセンター化」しており、DV被害者と他の事柄を主訴とする利用者とを同一の一時保護所で保護しているため、DV被害者の危険回避が優先され、携帯電話の保有の制限や外出規制などが行われており、若年女性が携帯を持ってないことを理由に一時保護所入所を拒むケースが生じるなどの問題を孕む。なお、世界基準と比較すると、DVセンターとしての一時保護所自体の数が少なすぎることも問題である。たとえば、欧州評議会「イスタンブール条約」では、人口1万人当たり1家族分の女性専用シェルター設置を推奨している（森2020）。

「実施要領」によれば、売春防止法上の規定に加えて、「要保護女子」の婦人保護施設への入退所措置の決定権を婦人相談所長に与えるほか、婦人相談所の業務として啓発活動や一時保護委託が規定されているが、一時保護の入所措置権限については明記されていない⁽³⁾。

また、DV防止法が婦人保護事業の根拠法となったことで、婦人相談所の業務内容に矛盾が生じている。売春防止法の法目的が「要保護女子の保護更生」にあることから、婦人相談所の中心業務は「保護」や「指導」であり、「支援」は規定していない。他方で、DV防止法上、配偶者暴力相談支援センター（DVセンター）の業務には「自立生活促進」のための援助が挙げられており（3条3項4号）、全婦人相談所はDVセンターを兼ねているので、DV防止法上のDV被害者に対しては「支援」業務を行うことになる。

②婦人保護施設

婦人保護施設は、「要保護女子を収容保護するため」に「都道府県に設置することができる」（売春防止法36条）。売春防止法では、都道府県の任意設置であること以外、業務内容等は一切規定していない。全国で39都道府県に47カ所設置されており、設置していない県は8カ所である。未設置県のうち、過去には設置されていたが廃止になった県が7つある。東京都には5カ所設置されている。

婦人保護施設の運営は省令「最低基準」に基づいて行われる。「最低基準」では、2
婦人保護事業から女性支援法へ

条「基本方針」で「社会福祉事業に関する熱意及び能力を有する職員により、社会において自立した生活を送るための支援」を行うと定める。また、12条で「自立の支援等」を定め、入所者の「自立支援」のために、私生活の尊重、日常生活についての規程を定めることとともに、個人ごとの「自立促進計画」の作成を義務付けている。

婦人保護施設の入所期限は定められておらず、施設における中長期的な共同生活を通じた「社会的自立支援」が可能となる。婦人保護施設のメリットは、多様で複合的な困難を抱える女性に対して、それぞれの背景や事情に応じた中長期的支援が行われるところにある。

現在、婦人保護施設が直面する最大の課題は利用の減少が止まらないことである。婦人保護施設のパイはそもそも小さく、入所者数の減少に対応して各施設は定員を減らしているにもかかわらず(2018年度で定員は全国で1,240名)、定員充足率の低下傾向が著しい(2019年度で21.9%の充足率)。新築化や個室化が進められても、その傾向は変わらない。

その理由としてまず考えられるのが、制度上の壁である。婦人保護施設へ入所するためには、婦人相談所の一時保護を経由したうえで、婦人相談所長の措置決定が必要である(「措置入所」)。ただし、婦人相談所長の措置決定権限は「実施要領」に定められているが、一時保護所にいったん入所しなければならないことは「実施要領」にも他の通知にも規定されていない。「実施要領」には、婦人保護施設への「収容保護」決定は、婦人保護施設での就労・生活指導・援助が「要保護女子の転落の未然防止と保護更生」に必要な場合に行われると規定しているので、その判断のために婦人相談所の「調査」(たとえば性感染症検査など)が必要だとされ、慣行として受け継がれてきたと思われる。しかし、「要保護女子の保護更生」という差別意識に基づく婦人保護事業の草創期の「慣行」が60年後も生き残っていること自体を問題にすべきである。

上記の「慣行」は若年女性支援に大きな壁になっている。コロナ禍で親の暴力や性虐待、貧困などにより家を出ざるを得なかった多くの若年女性が居場所を失った。しかし「婦人相談所が溢れることはなく、婦人保護施設の低い利用率があがることは」なかった(細金2020)。コロナ禍でも、一時的とはいえ女性たちに「居場所」を提供し続けたのは数少ない民間団体であるが(Colabo、bondプロジェクト、若草プロジェクトなど東京など大都市に集中)、婦人保護施設へつながったのはごく少数と聞く。

また、婦人保護施設の多くは単独設置(19カ所)ではなく、婦人相談所・一時保護所と(47カ所中22カ所)あるいは一時保護所との(6カ所)併設であることも問題である。婦人保護施設は売春防止法上任意設置であり、運営形態は都道府県に任されている

るが、併設型ではDV防止法の婦人保護事業根拠法化後の弊害が顕著である。すでに述べた通り、婦人相談所・一時保護所は「DVセンター化」しており、DV被害者の保護が優先され、DV以外の婦人保護施設利用者数は減少する結果となっている。さらに、創設期の人員配置基準が踏襲されており、人と予算の大幅な不足は婦人保護施設の特徴を生かした支援の実施を妨げている。

(3) 婦人保護事業の特徴と問題点

①行政主導型の婦人保護事業——行政裁量の幅の広さと客観的基準の欠落

婦人保護事業の特徴は、女性の多様で複合的なニーズに単独事業として対応していることと、保護および支援が原則として行政（国・都道府県および市区町の一部）によるサービス提供であり、企業や民間団体と私人間の関係のように「契約」と構成されるのではなく、行政の判断により提供される「行政処分」として支援が提供されることである。

このようなサービスの提供方式を象徴するのが「措置制度」である。「措置制度」は第二次世界大戦直後の混乱期に福祉の領域で採用されたものである。措置制度とは、児童虐待の被害にあっている子どもを緊急に保護するなど、迅速な対応が必要な時に行政の職権で援助の必要性を判断し、公費負担により対応するしくみであり、児童虐待や婦人保護事業の一時保護などに現在も残されている（河野他 2015）。迅速な対応や公費負担というメリットはあるが、一時保護を認めるかどうかの判断・決定は行政裁量に任されていることと、行政判断の基準が明確ではないこと、行政による支援が行われなかったときの異議申立て制度が整備されていないこと⁽⁴⁾、利用者の権利擁護など、人権保障のしくみに欠けることなど問題は多い。社会的養護分野などではすでに整備済みの、施設の運営基準や外部評価、第三者評価などのチェック機能の整備や、行政裁量をコントロールするしくみが不可欠である。

婦人保護事業は国の事業であるが、事業の実施は都道府県（市区）に任されており、法律や政令、厚生労働省の省令や通知、基準に基づく行政処分として行われる。ただし、法改正などに応じて厚生労働省から発出される「通知」には法的拘束力はないと解釈されており、単なる行政同士の「助言」であり、法的拘束力を持たせるのかは各自治体の判断に任せられている。

このように、婦人保護行政では都道府県（市区）の行政裁量の幅が広く、その結果、都道府県ごとの「ローカル・ルール」が支配し、ナショナル・ルール不在のまま、都道府県の裁量にしたがって支援業務が行われることになる。ルール化されていないことで、

婦人相談員や民間シェルタースタッフがもっとも苦勞するのが、一時保護がどのような時に認められるのか、客観的基準がないことである（全国女性シェルターネット 2020）。前述のように、支援基準（実施要綱など）を定めている都道府県は少なく、民間シェルターや婦人相談員の問題提起がなければ、慣習的な運用実態が問われないまま温存し続けたのではないか。

② 圧倒的な支援基盤の脆弱性——人員不足と不十分な専門性の保障

厚生労働省の 2017 年「婦人保護事業等における支援実態等に関する調査研究報告書」（以下、2017 年調査）によると、婦人保護事業側が対応不十分と考えている支援として、心理的ケア、性暴力被害者への支援、施設退所後の自立支援やアフターケア、外国人や若年女性への支援、妊娠・出産時の支援や就労支援などがあげられており、いずれも人員不足や専門性が不十分であることが理由となっている。

婦人保護事業の 3 機関すべてで、支援ニーズに対応できない要因として第一に挙げられるのが、人員不足と専門職の不足である。社会の変化に応じて、女性たちが直面する課題は複雑化し、一人ひとり異なるニーズに対する個別支援が必要になっており、それに対応できるだけの人員配置とより高い専門性が求められるようになってきた。ところが、施設に何人の職員を配置するかを決めた「配置基準」は以前からほとんど変わらないままであり、施設への補助金単価も低く抑えられている。

虐待や性暴力被害を受けた女性の精神的なダメージは深刻であり、また、その影響から、金銭管理や家事、子育てなど、生活そのものの支援が必要だが人手が足りない。また、心理職や保育士などの専門職配置の基準も一定数の支援対象者が必要とされるなどハードルが高い。また、若年女性については心理的支援に加えて、基本的な生活スキルの習得や信頼関係の構築などの個別対応が不可欠であるが、圧倒的に人員が不足しており、対応に苦慮せざるを得ない。結局、ニーズに応じた支援をすればするほどスタッフの疲弊が増し、婦人保護施設を運営する社会福祉法人の場合は、不足分を補うための「施設側の持ち出し」がふえる一方だという（婦人保護施設調査研究ワーキングチーム 2016）。

2 婦人保護事業における婦人相談員

(1) 婦人相談員の法的根拠

婦人相談員については、売春防止法 35 条に規定されている。都道府県には配置を義務づける一方で、市（区）は任意設置である。また、婦人相談員はもともと非常勤とす

ると定められていたが(35条4項)、最近、売春防止法が改正され(2017年4月施行)、非常勤規定が削除された。ただし、常勤化したわけではなく、常勤か非常勤かは自治体の判断に任される。

婦人相談員の資格要件は定められておらず、売春防止法上、「社会的信望があり」、業務を行うのに「必要な熱意と識見を持っている者」に委嘱するとなっている(35条1項、2項)。また、婦人相談員は「要保護女子」の発見と相談、指導およびこれらに付随する業務を行う。さらに、DV防止法では、婦人相談員は「被害者」の相談および「必要な指導を行う」とされる(4条)。

「実施要領」によれば、婦人相談員について、①都道府県は社会環境上必要な数の婦人相談員を置かなければならないこと、②市(区)は任意設置であるが、「社会環境上必要な市」は必ず設置するよう(都道府県は一引用者)指導すること、③婦人相談員の要件として、売春防止法の規定に加えて、「人格高潔」で「真に活動力のある者」とされていること、④都道府県の婦人相談員は原則として婦人相談所長の指揮監督を受け、市の婦人相談員は原則として福祉事務所で業務を行い、福祉事務所長の指導監督を受けることなどを定めている。さらに、婦人相談員の業務として、売春防止法の規定に加えて、調査(本人や家庭環境の把握)、判定(医学的・心理学的に専門機関の診断を求める必要があるかどうかを見極める)を定め、婦人相談所と常時緊密な連携を図るとする。また、婦人保護事業と密接な関連を有する生活保護法などの関連諸法・諸制度の十分な知識を婦人相談員に求めている。

売春防止法および「実施要領」を見る限り、制定当初、婦人相談員は社会的にも経済的にも余裕のある階層の女性が「社会環境の浄化」のために「社会奉仕」を行う存在であり、専門性も問われない「非常勤」で十分だと考えられてきたと思われる。他方、当時の売春対策審議会の見解は異なる。婦人相談員は「(職務が)多岐にわたり、困難な問題もかなり多いので」「社会経験の豊かで円滑な常識」も持つ人とされており(売春対策審議会1956)、むしろ専門性や経験が必要な職種と考えられていた。また、当時の厚生省は30歳以上の者であることを要件に挙げていた(戒能・堀2020)。その後、社会状況は急速に変化し、婦人保護事業に対する社会的ニーズが変化しつつあった1980年代には、婦人相談員の間で「常勤化」すべきか「非常勤」の方が望ましい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に終わった。

(2) 婦人相談員の配置と雇用形態

① 婦人相談員の配置

婦人相談員の全国的な実態を総合的に明らかにしたデータはない。厚生労働省の調査として、「婦人保護事業等における支援実態に関する調査研究」（2017年12月～2018年1月実施、以下2017年調査）および「婦人相談員活動実態調査」（2014年1月～2月実施、以下2014年調査）があるにとどまる。しかも、賃金等の雇用条件に関する統計はない⁽⁵⁾。

婦人相談員は全国で1,512名、そのうち市区町の婦人相談員は1,029名で68%を占めており（2019年4月1日現在）、近年は市区の婦人相談員の増加が目立つ。開設以来右肩上がりが増え続けてきた全国の配偶者暴力相談支援センターへの相談件数は微増なのに対して（2015年度111,172件から2019年度119,276件へ、内閣府調べ）、市区の婦人相談員が受け付けた相談実人員はDV防止法全面施行の2002年と比べると約2.3倍の伸びを示しており（2018年度厚生労働省調べ）、市区の婦人相談員が身近な相談先として定着し、支援ニーズを掘り起こす役割を果たしていることがわかる。ただし、市区の婦人相談員は任意設置であり、市区の設置率は45.8%と半数にも満たない。

② 婦人相談員の雇用形態と賃金

婦人相談員の雇用形態をみると、圧倒的多数は非常勤である（73.1%、2017年調査）。2017年売春防止法改正によって、35条4項の「非常勤」規定は削除されたが、依然として非常勤が多いことがわかる。その中で、東京都の市区は、常勤108名、非常勤46名と常勤の割合が約7割と著しく高い。東京はコロナ禍で雇用状況が一変したとはいえ、就職口が他地域に比べて多いことや大都会では匿名性を保持しやすいことなどから、被害者が集中する避難先である。ただし、都下の自治体（小金井市）では、市の方針転換により婦人相談員の常勤職の非常勤職化が行われたが（2019年）、市民の働きかけによって当該市長は撤回し常勤1名・非常勤1名体制に戻った。また、福岡県は県の婦人相談員（31名）全員が常勤である一方、市区は63名全員が非常勤である。市区にまったく婦人相談員を配置していない県は高知1県だが、全市区に配置しているのが1都8県あり、市への配置が一桁台にとどまる県との格差が著しい（厚生労働省「婦人保護事業の概要」2020）。

厚生労働省は婦人相談員の手当てが「勤務実態に応じた手当額となるよう」に、2017年度に月額最大149,300円（現行106,800円）へと増額し、さらに、2018年度には「研修の修了」を条件に、月額最大191,800円に引き上げた（2020年度で194,900円）（婦

人相談員活動強化事業)。引き上げてもなお、「勤務実態」にはまったくそぐわない低賃金である。賃金などの待遇に関する全国の実態が不明ではあるが、自治体間の格差は著しいものと推測される。また、勤続年数を重ねても基本給の増額がないこと、残業手当や通勤手当の不支給など問題が残る。

(3) 雇用状況の特徴

①勤続年数——短期化と両極化

2017年調査によると、婦人相談員の勤続年数は平均で5.5年、年齢は50歳代(39.1%)、60歳代(25.2%)、40歳代(24.7%)の順で多い(全国で500名を抽出して調査)。2014年調査(全国の都道府県・市区町の全数調査)では、勤続経験0~3年未満が38.8%、3~5年未満が21.7%を占めており、経験の浅い婦人相談員の増加傾向がみられる。他方で、10年以上の経験のある婦人相談員も15.2%と一定割合を占めており、両極化が進んでいる。60歳など一定年齢に達するまでは契約更新が可能な自治体もあり、ベテランの相談員は経験の浅い相談員へのスーパーバイズ役も担っている。だが、「会計年度任用職員制度」への移行の影響だと思われるが、ベテラン相談員の雇止めが各地で行われており、相談業務に関する経験知の継承がますます難しくなっている。

②婦人相談員の高年齢化の進行

2014年調査、2017年調査のいずれも、婦人相談員の年齢を調査している。50歳代(14年調査41.2%、17年調査39.1%)がもっとも多く、2014年調査では60歳代と40歳代が20.9%と並んでいるが、2017年では60歳代(25.2%)が40歳代(24.7%)よりも10%近く多い。30歳代は10.5%、20歳代は2.9%と少なく(2014年)、2017年では30歳代が7.2%、20歳代が2.6%とさらに減少し、高年齢化がますます進んでいる。

③婦人相談員の勤務先と直属の上司との関係

2014年調査によると、もっとも多い勤務先は市区福祉事務所(46.5%)であるが、都道府県を通した配布と回収であり、配布先および有効回答での市区の割合が不明であるので、実態をどれほど正確に表しているのかはわからない。次いで、都道府県の婦人相談所(20.2%)、都道府県の婦人相談所以外の相談機関(都道府県の支所など、15.8%)、配偶者暴力相談支援センター(8.9%)となっている。

直属の上司としては、行政職の管理職(45%)、行政職の一般職員(22.0%)、福祉職の管理職(16%)、所属機関の長(福祉事務所長など、5.6%)などが挙げられている。

ただし、婦人保護事業の主管部局は都道府県によって異なる。2017年調査では、婦人相談所の主管部局だけ調べているが、福祉部門が73.5%と多数を占めている。ただし、すべての婦人相談所・一時保護所が配偶者暴力相談支援センターを兼ねていることから、男女共同参画部門が主管する自治体も3割近い。

④ 専門性の保障——研修・スーパービジョンの機会と任用要件

女性たちが直面する困難がより複雑かつ複合的になり、近年、婦人相談員の専門性が問われるようになったが、研修・スーパービジョンの機会は十分ではない。任用要件の全国基準もなく、都道府県に任されている。2014年調査では、研修・スーパービジョンへの参加形態を聞いているが、研修の機会の有無や回数、研修内容、勤務時間中か否か、費用負担、スーパービジョンの講師（外部か内部か）については聞いていない。2014年調査から読み取れるのは、スーパービジョンの機会に恵まれないこと、勤務時間内の自治体主催の研修機会が十分ではないこと、専門的内容を学ぶために外部の研修に自費で参加する相談員が半数近くを占めることである。

2016年度に厚生労働省は婦人保護事業研修体系に関する調査研究を行って研修体系モデルを策定したが（「婦人相談所・婦人相談員・婦人保護施設職員の婦人保護事業研修体系に関する調査・検討報告書」2017）、本研修モデルの活用状況は不明である。

⑤ 婦人相談員の兼務

婦人相談員の多くは兼務しており、兼務職種も多岐にわたる。もっとも一般的なのが母子父子自立支援員や母子父子貸付金等貸付業務であるが、そのほかに、生活保護相談員、児童手当等申請業務、保育園入園申請業務、就労支援員、生活困窮者支援員など多様である。自治体によっては市民相談窓口、家庭児童相談などを兼務している場合がある。兼務の多さの背景には、婦人相談員の職務が「簡単な誰でもできる片手間な仕事」だと軽視されていることや、非常勤なのだから雑用に使ってもかまわないという差別意識が垣間見える。

(4) 全国婦人相談員連絡協議会の調査

2021年4月、全国婦人相談員連絡協議会（以下、全婦相）は、会員に対するアンケート調査を行った（回収率85%）。婦人相談員の所属は都道府県に4割、市区に6割であり、市区および県の福祉事務所への配属が6割を占める。会計年度任用職員が8割を占め（パート70%、フルタイム9%）、正規職員は6%に過ぎない。職務経験年数を見

ると3年未満が37%ともっとも多く、5年未満が全体の55%を占め、経験年数の短期化が進んでいる。

2020年度の会計年度任用職員制度の導入によって、給与が「上がった」と「下がった」が約3割と同じ割合であり、「変わらない」が2割である。ボーナスが支給されるようになったのが49%、以前から支給されていた場合も含めて、婦人相談員の91%がボーナスを支給されるようになった。だが、同時に給料が下がったという回答が3割を占める。

本調査の「調査結果の考察」によれば、会計年度任用職員制度導入による「非正規公務員の待遇改善」は果たされていない。婦人相談員の業務は「常時勤務を要する職を相当期間認容される職員をつけるべき業務」に該当し、「フルタイム勤務とすべき標準的な業務量がある職」であるにもかかわらず、短時間勤務にしてパートとして採用して「実労働時間はフルタイムと同様にする」という「脱法的運用」を行い、婦人相談員の待遇を不利益変更する結果をもたらしたとする。本調査では、低賃金の現状と一人職場が3割を占めて兼務も多いことや多岐にわたる仕事内容にも触れている。

3 婦人相談員の業務内容

(1) 業務指針

「実施要領」では、婦人相談員の業務を「要保護女子の早期発見、相談、調査、指導」と定めているが、実際にはもっと多様で複雑な業務を行っている。しかし、従来、婦人相談員の業務についての全国的な指針は定められておらず、指針の策定自体、各自治体に任されていた。しかし、ほとんどの自治体は、DV被害者支援マニュアル以外に、業務指針を策定していないものと思われる。したがって、指針も研修もないまま、現場の婦人相談員は「このような対応でよいのか、間違っていないのか、別の選択肢はないのか」など、不安や悩みを抱えながら相談対応にあたってきた。

2013年3月公表の厚生労働省「婦人保護事業等の課題に関する検討会」⁽⁶⁾の論点整理では、婦人相談員の相談業務指針の策定や研修内容の充実を検討課題として掲げた。それを受けて、2014年3月、厚生労働省は「婦人相談員相談・支援指針」を策定した。同指針は相談対応についての初のガイドライン・解説書であるが、婦人相談員の経験年数にかかわらず、全国どこでも一定の質が保証された相談・支援の提供を可能にすること（平準化）を目的に策定された。ただし、同指針が婦人相談員の相談支援活動や研修にどれだけ活用されているかは不明であり、改訂も行われていない。

(2) 婦人相談員の業務の実態

2014年調査には、婦人相談員が実際に行っている業務として、電話相談、来所相談、一時保護施設への入所調整、一時保護の後の入所施設（婦人保護施設、母子生活支援施設）への入所調整、庁内他部署の手続き（生活保護など）と同行支援、関係機関との連絡調整（子どもの学校、家裁、医療機関など）、証明書の発行、保護命令申立支援などが掲げられている。前述の「婦人相談員相談支援指針」では、詳細に婦人相談員の業務内容が記述されており、「相談」といっても、相談者の話を聞くだけにとどまらず、何を解決したいのか、主要な課題は何か、相談者の意向、相談者の状況や背景、危険度の査定（アセスメント）、相談記録の作成など、複雑な業務内容となっている。

東京都23区の婦人相談員の業務内容をみると、DV、離婚など夫婦間の問題、親子関係、ストーカー被害、性被害のほかに、すまいや生活費、仕事がなくなる、あるいは、なくなりそうという相談、妊娠・出産に関する相談、子ども虐待についての相談など、DV被害以外にもさまざまであることがわかる⁽⁷⁾。

東京都の場合、緊急一時保護は婦人相談員の主要業務となっており、一時保護入所調整業務における婦人相談員の負担は大きい。まず、相談者に安心・安全な環境を整えて心を開いてもらう作業を根気強く行いながら、相談者のDVの状況や危険度を判定し、緊急性が高く、相談者の意向が固まった場合は迅速に一時保護の場を確保しなければならない。一時保護所に空きがあるかどうか、一時保護措置の要件に該当するかどうか、婦人相談所と交渉を行う。入所を断られた場合や一時保護を望まない相談者のために別の生活保護の施設や更生施設、民間シェルターなどを探さなければならない。また、支援計画の作成や生活保護申請支援、関係諸機関への同行支援、関係機関との連絡調整、同伴児への支援などの緊急一時保護中の支援から緊急一時保護終了後の地域での生活再建に向けての支援や婦人保護施設への入所支援など、業務内容は極めて多岐にわたる。ただし、都道府県の婦人相談所と市区の婦人相談員の業務分担は地域によって異なる。自治体によっては、一時保護所入所期間中の支援は一時保護所の職員が行う場合がある。

(3) 婦人相談員の業務の分析

① 婦人相談員の業務に関する調査研究

婦人相談員の業務は都道府県ごとに著しく異なり、とりわけ市区の婦人相談員と都道府県の婦人相談所との役割分担・連携のあり方が異なり、全体的な分析は難しい。また、婦人相談員業務の中心を占める相談・支援業務の秘匿性、匿名性と調査研究とをどう

折り合わせるかも容易ではない。研究者による独自の調査研究どころか、厚生労働省による調査研究も行われておらず、業務の類型化のための基礎データさえない。また、職業倫理に関する指針の欠如も問題である⁽⁸⁾。婦人保護事業の理念自体が、売春防止法第4章に基づき創設された時点での「要保護女子の保護更生」に未だにとどまっており、現代社会における支援の理念や目的、社会的役割が明確になっていないことや自己評価や第三者評価がないまま運営されていること、専門職としての婦人相談員業務の社会的役割が法律上明記されていないことなどがその原因と考えられる。

②東京都婦人相談研究会のアンケート調査から

「東京都婦人相談研究会」婦人相談員ソーシャルアクション・プロジェクトチームが前述の厚生労働省「あり方検討会」に提出した要望書では、婦人相談員の業務を相談・支援プロセスに沿って下記のようにまとめている。1)相談機能(アセスメント、安全計画、情報提供)、2)要保護性、緊急性の高いケースへの危機対応、安全保護(施設入所と同行支援)、権利擁護、3)施設入退所後の支援、地域での生活再建支援(生活保護、法的支援、住居の確保、保育園・学校の入学・転校手続き、施設の利用手続き、就労支援など)。婦人相談員への聞き取りによれば、他にも面接記録作成、厚生労働省への統計報告作成、庁内・外部の同行支援、リスク判定、入所先との交渉・調整、車両の手配、生活資金手配、保護命令申立て、住民票支援措置、相談内容開示請求への対応、健康保険など被扶養を外す手続き、国保加入手続き、離婚調停、養育費・面会交流への対応などをこなしている(2019年12月)。さらに、その自治体の他の仕事(昼の窓口対応当番など)や自主的な活動や研究会・研修への参加や、研修の講師など多忙極まりない。

前述の「婦人相談員相談・支援指針」は、これらの婦人相談員の業務を「他分野・他機関と連携・協働し、社会資源をコーディネートしながら、地域での中長期的・継続的な自立支援までの流れを切れ目なく担うソーシャルワーカー(ケースワーカー)としての業務である」とまとめている。さらに、女性の複合的生活課題の解決という視点からは、連携・協働による総合的な支援を行う「ジェネラリスト・ソーシャルワーカー」と言い換えることができる。

4 非正規公務員としての婦人相談員の「労働者性」

(1) 婦人相談員の声——2014年調査から

前述の2014年調査では、自由記述で「婦人相談業務を行う上での課題・困っている

点」を尋ねている。多数の回答が寄せられ、婦人相談員の「困っている」実態が浮かび上がっている。そのうち、労働条件に関する事柄を整理すると、①賃金、②雇用期間、③残業、業務、④専門性の保障、⑤権限、⑥組織内の位置・自治体内の無理解・孤立に大別される。

①待遇が悪く、専門的な業務にも関わらず賃金が低い。

②勤続年数が決められており、ベテランが辞めていき、経験の蓄積ができない。雇止めがあり、不安定な立場で仕事をしなければならない、向上心がわからない、自立に不安を感じる。

③業務量が多く時間通りに終わらず残業が多いが、超過勤務手当がない、交通費が支払われない。母子自立支援員などの兼務があり、業務がハードである。

④専門職として認められていない。研修・スーパーバイズの機会がない。

⑤職務経験が生かされず、処遇会議、要保護児童対策協議会、基本計画策定等への参画ができない。提案はできるが、権限がない。非常勤嘱託なので、責任をもって相談対応ができない。

⑥上司に相談業務は簡単な仕事（話を聞いていけばよい）だと思われている。組織的バックアップがない。正規職員から見下され、女性相談を理解してもらえない。ひとり職場であり、孤立しがちである。

仕事内容が複雑で専門性を必要とされているにもかかわらず、低賃金と長時間労働を強いられ、仕事への正当な評価も専門性の保障も権限もなく、組織内では孤立と周縁化が進み、支援ニーズに対応できない現状では仕事への意欲をそがれるばかりだということである。同調査では、それにもかかわらず「やりがいを感じている」とする回答が85%に上る。婦人相談員個人の熱意や努力に依存する「やりがい搾取」と言わざるを得ない。

(2) 婦人相談員の支援プロセスにおける周縁化

婦人相談所の支援プロセスの質保証に向けて組織管理の評価軸を策定することを目的に、全国の婦人相談所における所長、相談指導員⁽⁹⁾、婦人相談員、心理判定員、医師、事務職員などの職員の支援プロセスへの関与に関する調査研究が行われた（森川美絵他「職員調査から捉えた婦人相談所の業務運営の課題」⁽¹⁰⁾）。雇用形態をみると、所長は100%正規、相談指導員は約9割が正規であるが、いずれも専従が6割程度なのに対して、婦人相談員は正規が4.5%にとどまるが専従は86%を占める。また、所長、相談指導員、事務職員などの正規職員の経験年数は3年未満が多く、逆に非正規職員が多い婦人相談員では経験年数が長い傾向にある。

次に資格所持について、「婦人相談所に関する政令」では「相談及び調査」を行う職員は「社会福祉主事」の資格を有する者から任用するとしているが、社会福祉主事資格を持つ相談指導員は5割近くいるものの、所長は3割に満たない。福祉や保健関係から任用する都道府県もあるが、婦人相談所長には専門性が問われず、全く関係のなさそうな部署から任用される場合が多い。また、心理判定員が臨床心理士や認定心理士、産業カウンセラーなどの専門的な資格を保持しているのに対して、婦人相談員は社会福祉主事(24%)のほかには学校教諭、保育士、ホームヘルパーなどが多い。

都道府県ごとの差異が大きいのだが、支援プロセスへの関与については経験年数の長い婦人相談員よりも相談指導員の関与割合が高い結果となっている。とくに、一時保護の決定や退所後の支援計画、連携先との調整など、判断過程には婦人相談員が関与していない場合が多く、支援過程における重要ポイントの決定は行政の正規職員が行い、所長の権限が大きいことがわかる。

具体的には、一時保護前の相談対応は婦人相談員が主力となっているが、一時保護がかかってくると関与の状況が大きく変わる。一時保護を想定した相談や一時保護の要否、一時保護開始時の面接、関係機関への連絡については、相談指導員や所長が「ほぼすべてのケースに関与」する割合が婦人相談員よりはるかに高い。一時保護中の支援についても、東京都は別として、婦人相談員よりも相談指導員の関与率が高く、婦人相談員と相談指導員の関与がほぼ同じであるのは「保護命令申立て支援」とそれ以外の「法的対応支援」であり、それらも所長の関与度が3割と高い。退所後の生活支援計画策定や関係機関や自治体との調整などへの婦人相談員の関与度も6%前後と著しく低い。一方、ケース会議や事例検討への婦人相談員の参加率は「ほぼ毎日」が半数近くを占めており、情報共有は行われていると思われるが、これも都道府県によって差異がある。

(3) 婦人相談員の公務職場における周縁化と「労働者性」の認識

婦人保護事業の女性支援はすでに述べた通り行政主導型である。婦人保護事業の法的根拠である売春防止法は売春の勧誘と売春あっせん業者の売春助長行為を取り締まる刑事法であるが、売春した女性を処罰するだけではなく、その保護更生を図るために「婦人保護事業」を創設した。第二次世界大戦敗戦後の社会では、貧困ゆえに身売りされる女性の救済が必要だと考えられたからである。ただし、売春する女性の保護更生は「健全な性風俗と社会秩序の維持」のために公的責任で行われる必要があり、行政がその必要性を判断したならば、迅速に公費負担の下で保護施設に収容して「保護更生」するしくみ(措置制度)を構築したのである。また、女性の非正規雇用を容認する論理
婦人保護事業から女性支援法へ

として「扶養してくれる夫や親の存在」（被扶養であること）があげられているが、婦人相談員はまさにその原型である。同時に、相談・支援というケア労働が女性に割り当てられ、社会的・経済的評価が低く抑えられる性別役割分業構造がすでにこの時に活用されていたことにも注目したい。

日本の公務職場においては、民間企業と同じく「メンバーシップ型人事制度」が支配している（上林 2015）。婦人保護事業による支援は行政による業務（行政処分）であるが、メンバーシップ型人事制度の中核にいるジェネラリストの正規職員が政策や計画・運用方針の策定などを担い、専門職は非正規化するという構図は二重の意味で当てはまらない。行政の正規職は、政策や計画策定のみならず個々の入所決定の判断も行い、特定の相談・支援業務だけを行う非正規職員である婦人相談員には専門性も権限もない。しかも、売防法上は独立の機関であるはずが、法律の下位にある行政通知「実施要領」によって、都道府県婦人相談員は婦人相談所長の、市区の婦人相談員は福祉事務所長の「指揮監督」を受けるという上下関係が構造化されている。その上下関係は正規公務員による非正規に対する差別意識を生み出し、非正規の婦人相談員は自尊感情を傷つけられ、仕事への意欲を失うばかりか、場合によっては婦人保護事業の利用者への差別意識を再生産するという悪循環が生じかねない。

さらに、非正規公務員である婦人相談員が自己の「労働者性」を認識しにくくなるようなしかけが随所に作られていることにも注意が必要である。1999年にはすでに「任命」が「委嘱」に改正されており（売防法 35 条 1 項）、厚生労働省の調査においても「業務実態調査」ではなく「活動実態調査」と表記され、給与ではなく「手当」と呼び変えられている（下線は引用者）。

まとめにかえて

婦人相談員は、複合化・多様化した困難な事例の増加にもかかわらず、個人の「やりがい」を利用して、仕事の量や質にそぐわない低賃金に抑えられ、雇止めにもさらされている。また、研修の機会が少なく、専門職として正當に評価されていない。

厚生労働省「困難な問題を抱える女性への支援のあり方に関する検討会」は、1年余の審議を経て、2019年10月に「中間まとめ」を公表した。さまざまな困難な問題を抱える女性を支援するためには、売春防止法を根拠法とする現行婦人保護事業には制度的限界があり、専門的な支援を包括的に提供する新たな制度枠組みが必要だとし、新たな制度構築に当たっての基本的な考え方を提示した。そこでは、婦人保護事業について、女性支援の中核的機関として「利用者の実情に応じて柔軟な支援が実施できる仕組み

として位置づけていく必要」があるとする。しかし、婦人保護事業 3 機関のあり方や機能の明確化、役割分担など婦人保護事業自体の改革には全く触れていない。新制度構築の前に図るべき現行制度の運用面の改善方針を示した「婦人保護事業の運用面における見直し方針について」において、児童相談所との連携強化の項目で「婦人相談員の処遇」を取り上げ、「実態や専門性を踏まえ」適切な対応を検討し、「研修の充実等による専門性の向上を図る」とするが、具体的な施策は示していない。

全婦相はこれまでも、勤務及び業務実態調査を行い（『2008 年度「婦人相談員の業務等に関する調査」報告書』など）、調査結果に基づく要望を厚生労働省に提出してきた。2019 年 3 月の「女性の人権を明確にする婦人保護事業の抜本的な見直しと DV 防止法改正に向けての要望」では、①雇用条件や労働環境を含めた実態調査の実施、②市区の婦人相談員設置義務化、③専門職化、④研修の体系化と参加の義務付けを要望している。その中で、婦人相談員を「人権意識が高く、女性への支援に必要な経験、熱意を持ち、男女共同参画社会の実現を妨げる「女性への暴力」についての見識を備えた者」と定義し、資格についても、「現場での経験の蓄積と研修実践」を重視している。

婦人相談員が正当に社会的評価を得て業務にふさわしい待遇と専門性を保障されるためには、女性支援のための新法では市区への婦人相談員の義務設置や異動のない専門職としての正規化が必要である。

困難に直面する女性たちの権利を回復し、人間の尊厳を取り戻すためには、彼女たちと伴走する婦人相談員の確固とした「働く女性としての尊厳」が保障されなければならない⁽¹¹⁾。

【脚注】

- (1) 2020 年 9 月厚生労働省 HP「自殺の統計、地域における自殺の基礎資料」参照。
- (2) 厚生労働省「婦人保護事業等における支援実態等に関する調査研究報告書」（2018 年 3 月）では、国として初めて都道府県の婦人保護事業の支援体制（予算、実施要綱の有無など）を調査した。
- (3) 一時保護の実施は「緊急に保護すること等が必要と認められる要保護女子等について、最も適当な援助の施策を決定し、婦人保護施設への収容保護又は関係機関等への移送等の措置が取られるまでの間行う」とされる。
- (4) 婦人相談所が行う一時保護及び婦人保護施設への入所決定は行政処分に該当するので、売春防止法および DV 防止法には不服申立制度の規定がないが、行政不服審査法に基づき、都道府県に対して不服申立てができる（婦人保護事業制度研究会編『婦人保護事業ハンドブック』1992、84～85。実際に不服申立てが行われているのか不明である。
- (5) 婦人相談員の全国組織である「全国婦人相談員連絡協議会」（以下、全婦相）は折に触れて、雇止めや会計年度任用職員への転換などについて調査を行っているが、公表はされていない。自治体単独の調査として高知県が実施した「婦人相談所における婦人相談員及び心理担当職員の実態調査」（2009）があるが未公表である。同調査では、婦人相談員の業務内容や採用条件、給

与額と算定基準などを調査している。厚生労働省の全国調査が待たれる。

- (6) 厚生労働省として初の婦人保護事業見直しのための検討会「婦人保護事業等の課題に関する検討会」が2012年6月に設置されたが、同年12月の政権交代によって審議は終了した。2013年3月公表の「これまでの議論の整理」に基づき、2013年度から2016年度までの毎年、婦人相談所ガイドラインなどの策定や婦人保護施設の全国調査などを実施して運用改善を図った。詳しくは、戒能・堀 2020 参照。
- (7) 東京都婦人相談研究会婦人相談員ガイドライン検討委員会「東京都の市区で働く婦人相談員の業務に関するアンケート調査結果」2014年。東京都23区の婦人相談員で構成される「東京都婦人相談研究会」が前述の「婦人相談員相談支援指針」策定を機にアンケート調査(2014年)を実施した。ただし、すでに述べたとおり、東京都23区は常勤の婦人相談員が7割を占めるなど、他の都道府県とは大きく異なり、必ずしも一般化できない。
- (8) 「婦人相談員相談・支援指針」には、参考として、日本社会福祉会「社会福祉士の倫理綱領」2005が掲載されている。
- (9) 1-(1)-②で触れた「婦人保護要綱」(1946年)の「相談指導員」が厚生労働省ではまだ使われている。ただし、婦人保護事業の職務概念ではなく、実際には相談調整などを行う係長や課長補佐などを厚生労働省の統計でそのように呼ぶのだと思われる。
- (10) 厚生労働科学研究費補助金政策科学推進研究事業『女性・母子の保護支援における婦人相談所の機能評価に関する研究、平成25年度総括・分担研究報告書』2014。
- (11) 2021年4月以降、与党プロジェクトチームや野党によるヒアリングなど、女性支援法制定に向けての動きが活発化している。

【引用・参考文献】

- 浅野彩子「女性相談の現場から」慈愛寮を支える会ニュース12号、2020
- 戒能民江・堀千鶴子『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、2020
- 上林陽治「相談業務と専門職の非正規公務員——迫られるメンバーシップ型人事制度の変更」都市問題2015年10月号
- 河野正輝ほか編『社会福祉法入門 第3版』有斐閣、2015
- 社会福祉法人慈愛会編『慈愛寮百年の歩み』ドメス出版、1994
- 婦人保護施設調査研究ワーキングチーム『平成27年度婦人保護施設の役割と機能に関する調査報告書』2016
- 細金和子「婦人保護と民間団体をつなぐ新法を」慈愛寮を支える会ニュース12号、2020
- 森秀勲「欧州評議会イスタンブール条約——DV及び女性に対する暴力への対応」立法と調査425、2020
- NPO法人全国女性シェルターネット「私たちが目指す「女性に対する暴力被害者支援」(特にDV編)」2020
- 売春対策審議会編『売春対策の現況』大蔵省印刷局、1959