

職員調査から捉えた婦人相談所の業務運営の課題**—婦人保護事業における女性・母子の保護支援機能の強化にむけた研究—**

○ 国立保健医療科学院 森川 美絵 (3249)

阪東 美智子 (国立保健医療科学院・8384)

キーワード：婦人保護、婦人相談所、女性福祉

1. 研究目的

近年、様々な困難を抱えた女性および同伴児童に対する保護・支援は、その重要性を増している。婦人相談所は、婦人保護事業の中核機関として一時保護の機能を担うなど、要保護女性と同伴児童の保護支援において中心的役割を果たすことが期待されている。他方で、婦人相談所の設置根拠である売春防止法の規定を超えた対象の拡大のなかで、婦人相談所の実践を、保護支援を受ける者の視点を尊重して再構築する必要性も主張されてきた（吉田 1994, 方居木 1995, 林 2008）。さらに近年では、婦人保護事業運営の課題として、人員の地域格差や（阪東・森川 2012）、婦人相談員の専門性の認知や労働環境・待遇の改善（戒能 2012）といった職員体制の課題、子どものダメージや母子関係のケアの必要性（山本 2010）、一時保護から退所後までの切れ目のない支援にむけたケアマネジメントの必要性（戒能 2012）といった実践の運営課題も指摘されている。他方で、婦人相談所における一時保護から退所後までの関与とマネジメントを、どのような職種がどのように担っているのか、実証データは不足している。以上より、本報告は、婦人相談所の相談所職員の業務状況について、先行研究の論点を分析視点とした職種別分析を行うことで、婦人相談所の保護支援実践の課題を明らかにすることを目的とする。本報告は、平成 24 年度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」（H23-政策-一般-006：代表 森川）の成果の一部である。

2. 研究の視点および方法

<視点>婦人相談所職員の「雇用形態・勤務状況」「スキル」「保護支援プロセスへの関与」「保護支援プロセスの標準化」「人材育成」を分析視点とする。<方法>全国の婦人相談所 49 か所の全職員（相談機関としての職員：所長、相談指導員、心理判定員、医師、事務職員、婦人相談員、その他の相談員（電話相談員）、その他の職員）を対象に、自記式郵送・匿名の「婦人相談所に勤務する職員の業務状況等に関するアンケート」を実施した（2013年1月）。結果はデータベース化し、統計ソフト SPSS Statistics20 により職種別に集計した。回答者数が多くなった「その他の職員」は、雇用形態（正規／非正規）による区分も設けた。

3. 倫理的配慮

研究は、日本社会福祉学会研究倫理指針を遵守して実施するとともに、国立保健医療科学院の研究倫理審査専門委員会の審査を受け承認された（承認番号 NIPH-IBRA # 11019）。

4. 研究結果

46 都道府県の 48 か所の婦人相談所から、867 名の回答を得た（所長 46、相談指導員 97、心理判定員 67、医師 2、事務職員 127、婦人相談員 199、その他の相談員（電話相談員）69、その他の職員 256（正規 112、非正規 151））。

雇用形態およびスキル：雇用形態と職務上の地位との強い関連が示唆された。非常勤相談職が、夜間休日を含む相談対応の主力となっていた。正規職員の多い職種（所長、事務職員、相談指導員等）は経験年数 3 年未満の割合が高く、非正規職員の多い職（婦人相談員、その他相談員（電話相談員）、その他（非正規））では、経験年数が長い傾向が伺える。保健医療福祉心理関連の資格所持の割合は、心理職や医療職を除けば低い状況にあった。

保護支援プロセスへの関与：相談指導員は、一時保護の要否判定、インテーク、入所中の対応、退所後の生活にむけた法的対応・支援計画作成と制度資源調整といった一連の支援プロセスにおいて中心的役割を担っていた。退所後の支援にむけたアセスメントと支援計画作成は、他職種の関与は 4・5 割にとどまった。婦人相談員は、一時保護前の相談対応、法的対応の支援、転出先の市町村での制度手続き面の支援等において大きな役割を担っていた。退所後のアフターフォローは、いずれの職種においても関与は薄かった。

保護支援プロセスの標準化（様式やチェックリスト等の利用状況）：要保護性・暴力リスクの評価に関する様式やチェックリストの利用は、中心的に関与する職種（所長・相談指導員・婦人相談員）で比較的利用割合が高いが、その数値は 5 割未満であった。保護した者（同伴児童含む）の受けたダメージ等をふまえたケア・その後の支援のアセスメント様式は、心理判定員以外の職種で利用割合が低く、特に同伴児に関する利用割合が非常に低かった。自立にむけた支援計画と引き継ぎに関する様式の利用は、比較的利用割合の高い所長・相談指導員でも 2・3 割にとどまった。

人材育成：関わったケースの情報共有の場への参加は、所長・相談指導員では日常的になされているが、その他相談員（電話相談員）やその他職員（非正規）の参加は非常に限定され、心理判定員や婦人相談員は参加状況のバラつきが大きい傾向が伺えた。事例検討への参加に関して、心理判定員の 3 分の 1 以上が、また、法的な対応・知識に関する研究会への参加に関して、その他相談員（電話相談員）の 3 割弱が、1 年間のうち参加機会がないなど、業務に密接に関わると思われる研修への参加機会は、必ずしも十分ではなかった。

5. 考察

婦人相談所の保護支援実践機関としての機能強化にむけて、人材の確保育成、業務プロセスのマネジメントや標準化に関する課題の大きさが示唆された。前者として、「任用資格の在り方」「多様な職種に対する研修学習機会の確保」、後者として、「一時保護の要否判定基準の標準化」「一時保護後の多職種による情報共有・アセスメント等の標準化」「退所後の生活再編にむけた引き継ぎプロセスの明確化」といった課題が顕著である。本研究の成果を活用し、職種別の実態を考慮した課題への対応策の検討が望まれる。