

## 男女共同参画センターで働く相談員の全国調査からみる現状と課題 (2)

——女性をエンパワーしない構造に着目して——

首都大学東京大学院 横山麻衣

### 1 目的

本報告の目的は、男女共同参画センター（以下、「センター」と略記）で働く相談員の労働環境について考察することである。男女共同参画センターとは、男女共同参画社会の実現という理念のもと、相談事業や意識啓発事業を実施する機関である。先行研究では、相談員の多くが非正規雇用であるという不安定さや、待遇に比して労働負担が重いことなどが明らかにされてきた。そして、男女共同参画という理念を掲げているにもかかわらず、相談員（女性）が二次的稼得者であることを前提にし、低賃金とされていることが、批判対象となってきた（河野編 2005）。本報告では、果たしてそのような状況に変化があるのか、またこれまで詳細には明らかにされなかった相談以外の職務の内容を示し、考察する。

### 2 方法

本報告は、報告者らの研究グループが行ったセンターの全国調査の結果を用いる（調査名：「男女共同参画支援施設の現状と課題——相談者と相談員をともにエンパワメントするための比較研究」）。東海ジェンダー研究所の助成を受け、2014年1月から2月にかけて国立女性会館（NVEC）のHPに記載のリストを用い、全国390個所のいわゆる「男女共同参画センター」等を対象に郵送調査を実施した。有効回収率は71%である。

当該調査では、相談員の労働環境について様々な質問項目を設けた。本報告ではそのうち、「雇用形態」「相談以外の業務内容」「相談員の資格や経験の有無」等について取り上げ、エクセルを用いた単純集計等に基づいて考察を行なう。

### 3 結果と考察

まず、非正規雇用の相談員がいるセンターは、全体の約9割であった。そして、相談以外の何らかの職務（「事務作業」や「講座関連」）を相談員が担っている割合は、約8割であった。さらに、雇用条件としては、資格あるいは経験の保有が望ましいとされながらも、実際には資格も経験も保有していない相談員がいるセンターは約2割存在した。

つまり、相談員のほとんどは相談業務以外にも業務を担っており、その業務内容はセンター運営にかかわる多岐に渡るものでありながら、雇用形態においては相変わらず不安定なままだということである。相談の合間に他の職務を遂行する、いわゆる「ながら相談」は、相談の質を低下させると指摘されているが、多くのセンターでは相談の質の確保への配慮はなされていないようである。そして、資格や経験の無い相談員の雇用は、それらを保有しない相談員本人にとってはリスクマネジメントが困難なまま相談にあたることともなり、大きな負担を負わせる。同時に、そうした雇用状況は、相談員の社会的地位の低さを維持・補強することにもつながっていく。男女共同参画社会の実現を目指す中枢機関である男女共同参画センターは、その相談事業において、相談員として働く女性をエンパワーしないばかりか、相談員雇用を通じてケアラーの賃金を自ずから低水準に保持しており、さらには日本型雇用慣行の維持に貢献していると言えよう。

#### [文献]

河野貴代美編、2005、『女性のメンタルヘルスの地平——新たな支援システムとジェンダー心理学』コモンズ。