

令和4年（行ウ）第36号 未払賃金等請求事件

原告 飯島 章太

被告 千葉県

## 第5準備書面

千葉地方裁判所民事第1部合議A係 御中

令和6年5月15日

原告代理人弁護士 足立啓輔  
他

## 目次

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 第1  | 被告第5準備書面についての反論 .....  | 3  |
| 1   | 雇用条件等の明示について .....   | 3  |
| 2   | 残業代申請について .....  | 3  |
| 3   | 3 6 協定について .....   | 3  |
| 4   | 健康管理について .....   | 4  |
| 5   | シフトの管理について .....   | 4  |
| 6   | 労働時間の管理について .....  | 5  |
| 7   | 安全配慮義務違反について .....   | 6  |
| 8   | 残業代について .....  | 6  |
| 第2  | 被告第5準備書面「2 原告に対する求釈明」について .....                                | 8  |
| 1   | 原告は反論済みである .....   | 8  |
| 2   | 乙21についても反論済みである .....  | 8  |
| 3   | 任用関係を前提とした主張をしている .....  | 9  |
| 第3  | 児童相談所を巡る状況について .....   | 9  |
| 1   | 全国の一時保護所についてのトピック .....  | 9  |
| (1) | 三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2023年「一時保護所の設備・運営基準策定のための調査研究報告書」(甲2) ..... | 10 |
| (2) | 厚生労働省、2021年「児童相談所における一時保護の手続等の在り方に関する検討会とりまとめ」(甲27) .....      | 10 |
| (3) | 平成30年度子ども・子育て支援推進調査研究事業(調査研究課題番号20)(甲28) .....                 | 11 |
| 2   | 千葉県の児童相談所についてのトピック .....                                       | 11 |
| (1) | 採用人数の低さ、定員割れ .....   | 11 |
| (2) | 児童相談所の退職者について .....  | 12 |
| (3) | 児童相談所の長期療養者について .....  | 13 |
| (4) | 千葉県の一時保護期間の長さ・平均入所率の高さについて .....                               | 15 |
| 3   | 市川児童相談所について .....  | 18 |
| 第4  | 求釈明 .....  | 20 |

## 第1 被告第5準備書面についての反論

### 1 雇用条件等の明示について

- (1) 被告は、雇用条件等が十分に明示されていなかったという原告の主張に対し、法令や条例等によって明示されている、「一般的に原告が内定者となった児童指導員の職務内容について知らされていなかったという趣旨であれば否認ないし争う。」と主張している。
- (2) しかし、法令や条例等に書いてあれば、それによって明示がされ、児童指導員らが雇用条件等を把握できるということにはならない。法律の専門家でもない児童指導員らが、難解な法文を読み込み、自身の雇用条件を把握するのであろうか。そもそも、誰にも教えて貰わなければどの条例が自身について適用されるかも判断できないであろう。法令や条例等に記載してあるから説明の必要がないというのは、児童指導員らに責任を押しつけ、雇用条件等の説明を放棄していることに他ならない。そのような態度こそ、児童指導員らの休職率、離職率が高い原因を生み出しているということをいい加減に被告は気づくべきである。
- (3) 「入職当日に、4週で8日休みのシフト制であり、夜勤もあると告げられ「めったに連休はとれない」とも言われた。」との点については、発言者が特定されていないとして被告は認否をしていないが、当該発言者は、当時の█████████████████████である。発言者が特定できたのであるから、当該人物に事実を確認し、認否していただきたい。

### 2 残業代申請について

被告は、15分単位で残業代申請をさせていたこと、庶務共通事務処理システムの残業代入力において一時保護課長の関与があったことを認めている。当該運用の元では、15分以下の残業は切り捨てられており、労基法24条1項の賃金原則払いの原則に違反する運用を行っていることを被告が認めたに他ならない。

違法ではないというのであれば、具体的なその根拠を明らかにしていただきたい。

### 3 36協定について

- (1) 被告は、3 6 協定について、3 6 協定が室内の壁や机の脇などに同書面を掲示し、周知していたと主張している。
- (2) しかし、原告が退職時に確認した際には、室内の壁や机の脇などに同書面は掲示されておらず、到底周知されているとは言い難いものであった。令和 3 年 1 月 30 日に、████████ と面談した際にも、同人は 3 6 協定が ██████████ によって保管されていた旨を答えており、見える場所に掲示されているわけではなかった。

#### 4 健康管理について

- (1) 被告自体が、児童相談所職員としての業務の都合上、仕事から離れるのが難しいタイミングである場合には、健康診断を受診する日を変更していることを認めている。すなわち、業務にはスラック、余剰が十分にない状態なのである。
- (2) なお、原告が産業医面談を申し入れた時期は、復職前の令和 2 年 1 月のことである。

#### 5 シフトの管理について

- (1) 第 1 の 5 記載の釈明について

児童福祉施設等に勤務する職員の勤務時間等に関する規程（乙第 3 号証参照）第 6 条により「勤務時間等の割振りは・・・当該月の初日前 10 日までに示すものとする。」とあるが、実際はこの割振りが 10 日前に示されたことは少なく、月初日の前日または当日になることがあり、同条違反が常態化していた。

なお、民間労使の事例であるが、岩手第一事件（仙台高判平成 13 年 8 月 29 日判決、甲 24 号証）は、労働基準法上の変形労働時間制の労働時間の具体的日時をいつまでに特定すべきかにつき判断した事例であるが、変形労働時間の起算日 3 日前ないし 5 日前に労働時間を周知したとの雇用者の主張に対し、「過密な労働により、労働者の生活に与える影響が大きいため、就業規則等において、単位期間内におけるどの日又は週が法定労働時間を超えるのかについてできる限り具体的に特定させ、それが困難であっても、労

働者がその日又は週における労働時間がある程度予測できるような規定を設けておくべきことを要求しているのであって、使用者が就業規則の各規定に従って勤務割表を作成し、これを事前に従業員に周知させただけで、同法32条の2の「特定された週」又は「特定された日」の要件を充足するものであるとするものではない」と判断した。

## 6 労働時間の管理について

- (1) 労働時間の管理について、被告は、タイムカード等で管理をしていない、庶務共通事務処理システムに入力した内容を管理者が確認し、承認するという方法によって把握しており、問題がない旨を主張している。
- (2) 労働時間の管理について、厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署が作成した「労働時間の適正な把握のために使用者が講すべき措置に関する基準」（甲25）では以下のとおりの記載がある。

「使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

- (ア) 使用者が、自ら現認することにより確認し、記録すること。
- (イ) タイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として確認し、記録すること。」

「その2の方法（上記の方法）によることなく、自己申告制により行わざるを得ない場合、以下の措置を講ずること。

- (ア) 自己申告制を導入する前に、その対象となる労働者に対して、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。
- (イ) 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること。
- (ウ) 労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数

の上限を設定するなどの措置を講じないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定期払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。」

(3) 本件は、原告自らが、庶務共通事務処理システムに入力していたのであるから、自己申告制ということになるが、その前提としての「労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと」や、「自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施すること」等何らなかった。さらには、あろうことか、実際の勤務時間とは異なる労働時間で入力するよう指示がされたこともあったのであり、明示的に辞めるべきとされている「労働者の労働時間の適正な申告を阻害する目的で時間外労働時間数の上限を設定するなどの措置を講じないこと」に該当する行為が行われている。

(4) 被告の労働時間の管理方法に問題があったことは明らかである。

## 7 安全配慮義務違反について

6で記載したとおり、被告の労働時間の管理は、到底安全配慮義務を全うしたと呼べるようなものではない。

宿直勤務における労働実態も何ら把握しておらず、勤務をさせていたのであり、安全配慮義務が全うされたとは到底言うことができない。

## 8 残業代について

### (1) 割増賃金の算定方法について

被告は、原告が正午から午後1時まで及び午後4時15分から午後5時15分までの計2時間分の割増賃金を請求することが失当と主張する（被告第

5 準備書面の第1の8(3)ア(イ))。

しかし、原告の主張は、以下のとおり正当である。

すなわち、正午から午後1時までについては、本来ならば休憩時間であるため正規の勤務時間外に該当し、時間外勤務手当としての割増賃金に基づいて請求している(職員の給与に関する条例16条(乙4の1)、時間外勤務手当の支給に関する規則2条1号)。

また、午後4時15分から午後5時15分までについては、正規の勤務時間である7時間45分を超えて勤務したことによる割増賃金に基づく請求である。

前者(正午から午後1時まで)は、労働者が正規の勤務時間外に就労させられることなく休憩等できるようにするために割増賃金が課されるものである。一方、後者(午後4時15分から午後5時15分まで)は、労働者の長時間労働を抑制するために割増賃金が課されるものである。このように、両者の割増賃金の性質は異なるため、重複請求には当たらない。

したがって、原告には、A勤務等において、少なくとも計2時間分の割増賃金が生じる。

#### (2) 休日(A)について

振替休暇によって原告が勤務していないと被告が掲示する各日にちについては(被告第5準備書面の第1の8(3)エ)、残業代請求の対象から除外する。

#### (3) 研修の受講日、出張日等(第2・1の関係)

被告が掲示する研修の受講や出張等に関する日にちについては、残業代請求の対象から除外する。

#### (4) 残業代の金額

以上のとおり、被告からの掲示を受けて、残業代請求しない日にちを除外した時間外勤務手当整理簿は、別紙のとおりである。

再計算した結果、被告の原告に対する未払残業代は、平成31年4月分で11万1975円、令和元年5月分で12万3499円、6月分で13万6674円、7月分で10万7859円、令和2年2月分で2万5461円、3月分で1万3924円であり、以上の合計が51万9392円である。

## 第2 被告第5準備書面「2 原告に対する求釈明」について

### 1 原告は反論済みである

被告は前提事実を誤認している。

被告は、原告が『「否認する。」とだけ認否している』と主張するが、原告準備書面1・2頁では、4行目から9行目まで理由をつけて原告は反論をしている。

例えば、被告は「原告は、柏児童相談所において電話相談のボランティアを経験」（被告準備書面1・29頁15行目、被告第5準備書面10頁・9行目）などと、くりかえし主張し、原告への認否を求めているが、原告第1準備書面2頁4行目で反論済みである通り、原告が柏児童相談所において電話相談のボランティアを経験した事実はない。

そもそも、秘匿性が求められる児童相談所業務において、無償の電話相談ボランティアなどが存在しているか不明である。

原告は、大学生及び大学院在学中に民間団体において電話ボランティアを経験したことはあるが、柏児童相談所その他で電話相談ボランティアを経験した事実はなく、学生時代の電話ボランティアは児童相談所業務とはまったく無関係な経験であり、被告は求釈明の前提となる事実を誤認している。

### 2 乙21についても反論済みである

被告は、被告準備書面1・29頁において、大要、①「相談所職員の職務内容が記載された「千葉県職員採用案内2018」（乙21）を原告は見ていたはず、また、②「原告は、柏児童相談所において電話相談のボランティ

アを経験」していたから、児童相談所においてどのような業務が行われるか知っていたはずであるから、原告は被告に対し、（安全）配慮を求めることができたと主張している。

その点、原告は、②の事実がないことを前提としながら、職員案内の数行の業務案内を仮に見たとしても、児童相談所の実際の業務内容などわかる訳もないため、「原告は児童相談所での過酷な労務実態を把握していなかった」（原告準備書面1・2頁・5行目）と反論済みである。

そもそも、乙21について、原告が読んだかも不明な上、乙21・3頁目に「東上総児童相談所」職員のコメントが載っているものの、同職員は「児童福祉司」であって、原告が配属された一時保護所の業務、保護児童と寝泊まりし、子供らの夜間の生活の安全も含めて守る業務が記載されているわけではない。

児童相談所で働く、児童福祉司、児童心理司、一時保護所職員では、それぞれ業務が異なっているから、児童福祉司の数行の業務案内を読んだとしても、原告が一時保護所職員として、具体的にどのような勤務を強いられるかは想像できない。

### 3 任用関係を前提とした主張をしている

原告は訴状よって書きにおいて雇用契約に基づき未払賃金を請求しているが、誤記であり訂正する。本件の請求は当初から、任用関係に基づく請求であり、請求原因においても、この点を前提とした記載をしている。

## 第3 児童相談所を巡る状況について

以下では、本訴訟が政策形成を意図したものであることを鑑み、昨今の児童相談所を巡る状況について述べる。全国的に見ても千葉県の児童相談所の労働環境改善が急務であることを明らかにする。

### 1 全国の一時保護所についてのトピック

(1) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング、2023年「一時保護所の設備・運営基準策定のための調査研究報告書」（甲2）

108頁以下には、次のとおり一時保護所業務の特性について記載がある。「前述のとおり、児童養護施設と同様に様々な子どもが一緒に生活する場ではあるが、子どもの入れ替わりが激しく、状況が把握しきれていない子どもの急な受入れがある、様々な面で不安定な子どもも多いのが一時保護所の特徴である。

そのため、子ども同士の関係性にも十分な配慮しながら、子ども一人ひとりとしっかりと向き合い受け止めること、一時保護の重要な役割であるアセスメントのための行動観察を行うことが求められ、それを行えるだけの職員の時間的かつ精神的なゆとりが必要であり、児童養護施設と同等の職員体制では不十分である。

「新しい社会的養育ビジョン」（平成29年8月：新たな社会的養育の在り方に関する検討会）において、「緊急一時保護のための一時保護所では、子どもの不安は最も高いものであり、少なくとも常時子ども2人に対して1人の大人がケアできる体制が必要である。アセスメント保護のための小規模一時保護所や一時保護委託施設においては、子どもがいる時間帯は少なくとも複数の勤務体制とし、子ども3人に大人1人は配置されるべきである。」とされており、これを踏まえた職員配置基準とするべきである。」

(2) 厚生労働省、2021年「児童相談所における一時保護の手続等の在り方に関する検討会とりまとめ」（甲27）

16頁以下に一時保護所の体制について次のような記載がある。

「① 一時保護所の体制について（施設基準・人員配置基準）

○ 現在、一時保護所の施設・人員配置の基準は、児童養護施設に係る児童福祉施設の設備及び運営に関する基準（（昭和二十三年厚生省令第六

十三号。以下「設備運営基準」という。)に準じている。しかし、一時保護所については、多くの場合365日24時間子どもがいること、入退所や緊急対応が多いこと、急に家庭から離され精神的に落ち着かない子どもなど児童養護施設よりも多様でケアを必要とする状況にある子どもがいることなどから、これらを踏まえた人員配置や設備の基準を策定し、手厚い人員配置やそれらを通じた環境の向上を実現する必要がある。」

- (3) 平成 30 年度子ども・子育て支援推進調査研究事業（調査研究課題番号 20）（甲 28）

18頁では、以下のとおり、全国的に一時保護所において休憩が確保できていない実態が明らかになっている。

「一時保護所直接処遇職員の勤務実態に関して、休憩時間の取得状況について回答を求めた。その結果、「勤務日の半数近く・勤務日の大半で休憩が確保できていない」という回答が 91 箇所中 38 箇所(41.8%)の一時保護所で認められた。一方、「適切に確保できている」と回答された割合は 9.9%(9 件) であり、全体の 1 割未満にとどまった（右図）。」

## 2 千葉県の児童相談所についてのトピック

- (1) 採用人数の低さ、定員割れ

以下は、HPの公開情報を踏まえて ([https://www.pref.chiba.lg.jp/jinji/ninyou/jisshi\\_joukyou/r5.html](https://www.pref.chiba.lg.jp/jinji/ninyou/jisshi_joukyou/r5.html)) に公開されている採用試験の実施状況を踏まえて、原告が各年度の児童指導員の採用者数をまとめた表である。

令和 3 年度以降、採用予定数を下回る採用しかできておらず、第一次受験者数が令和 3 年度以降減少していっていることがわかる。

## 児童指導員採用試験実施状況

| 年度     | 採用予定数 | 申込者数    | 第1次受験者数 | 第1次合格者数 | 第2次受験者数 | 最終合格者数  | 合格倍率 |
|--------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|------|
| 平成28年度 | 9     | 40 (20) | 29 (13) | 21 (8)  | 21 (8)  | 10 (7)  | 2.9  |
| 平成29年度 | 37    | 89 (55) | 73 (44) | 70 (42) | 59 (35) | 50 (32) | 1.5  |
| 平成30年度 | 42    | 80 (44) | 66 (33) | 62 (33) | 57 (30) | 46 (25) | 1.4  |
| 令和元年度  | 30    | 88 (45) | 72 (39) | 67 (35) | 58 (30) | 47 (26) | 1.5  |
| 令和2年度  | 62    | 85      | 74      | 72      | 69      | 63      | 1.2  |
| 令和3年度  | 70    | 86      | 61      | 57      | 53      | 45      | 1.4  |
| 令和4年度  | 73    | 65      | 48      | 46      | 37      | 29      | 1.7  |
| 令和5年度  | 50    | 50      | 38      | 37      | 33      | 23      | 1.7  |

### (2) 児童相談所の退職者について

児童相談所の退職者については、千葉県議会のおいても、以下のとおりの報告がされている。

「◎説明者（加賀谷健康福祉政策課長） 健康福祉政策課でございます。職員の採用等についてお答えをいたします。

昨年度の児童福祉司の採用人数でございますが、令和4年度では12名でございます。それから、児童指導員のほうは21名でございます。それから、採用1年以内の退職者数でございますけれども、ちょっとすみません、令和4年度につきましては児童福祉司が2名でございまして、児童指導員は3名でございます」

「◆丸山慎一 委員 福祉司さんで言えば、12人の中から2人辞めたとは限らないという、そういう話ですよね。ただ、数とすれば1割以上辞めていると。指導員も1割以上辞めているので、これはなかなかやっぽり、働いている現場が過酷なことを反映しているんだと思いますが、いずれにしても児

童相談所の体制そのものも強化をするし、子供たちの居場所である養護施設や里親さん、それも大きく必要なだけきちんと確保していくということで、解決をしていただきたいと思います。」（令和5年決算審査特別委員会－10月17日-03号）

### (3) 児童相談所の長期療養者について

#### ・令和5年度の長期療養および休職者

2024年2月26日の千葉県議会にて、高梨みちえ健康福祉部長より以下のとおり報告がされている。

「次に、児童相談所の代替職員に関するご質問ですが、児童相談所における1ヶ月以上の長期の療養休暇取得職員および休職した職員は、令和5年12月31日時点で46名となっており、昨年度と比較して7名増加しています。また、産前産後休暇、育児休業の取得者は32名であり、業務に支障が生じないよう、13名の代替職員を採用した他、必要に応じ、業務の見直しを行い、対応しているところです。今後も引き続き、ハローワークでの公募や県ホームページでの募集に加え、健康福祉部が独自に実施している資格免許を有し、義務を希望する方の登録制度を周知すること等により、必要な代替職員の確保に努めてまいります。」<sup>1</sup>

#### ・令和以降の千葉県児童相談所の長期療養者について

令和5年6月28日の千葉県議会において、以下のとおり網中肇県議からの質問があり、高梨みちえ健康福祉部長より以下のとおり報告がされている。

◆網中肇県議「児童相談所に勤務する職員の件です。令和4年度の精神疾患による長期療養者の状況は、令和3年度から18人増加し、合計で40人とな

<sup>1</sup> 県議会議事録は未完成のため、千葉県議会議員である山下洋輔議員のHPから引用している  
<https://y-yamasita.com/%e5%8d%83%e8%91%89%e7%9c%8c%e8%ad%b0%e4%bc%9a/20594.php>  
より引用

ったとのことです。倍増に近い状況です。事前に当局から提供のあった資料によると、職種別の率では、心理が6%、児童福祉司が12.3%、児童指導員が8.5%、保育士が7%とのことです。繰り返しになりますが、令和3年度の全国平均は1.9%です。比較する年度が1年ずれますが、児童福祉司のそれは全国平均の6.5倍高いことになります。」

◆網中肇県議「次に、採用年度別に見た3年以内の退職者の状況です。少數の職種は除外して考えますと、心理は令和2年度に採用した20人のうち、3年以内に6人が退職、その割合は30%とのことです。児童指導員は令和元年度に採用した35人のうち、3年以内に7人が退職し、その割合は20%とのことです。精神疾患による長期療養者の数が倍増近くに増加をしたり、その割合が2桁にも上ったり、採用から3年以内に職員の2割、3割が辞めてしまう、退職してしまうというのは、危機的・限界的状況であると考えます。」

◎説明者（高梨みちえ氏）「児童福祉関係職員の長期療養者の割合が高いもの等についての御質問ですが、児童相談所における児童福祉司等4職種におきまして、令和4年度に精神疾患等による1か月以上の長期の療養休暇を取得した職員、また休職した職員につきまして、4月1日現在の児童相談所の職員数を分母として算出したのですが、高い順というお話ですと、まず所属別では、市川児童相談所が9.9%、東上総児童相談所が9.8%、中央児童相談所が8.4%で、さらに職種別の内訳ですと、君津児童相談所の児童指導員が25%、東上総児童相談所の心理が20%、東上総児童相談所、君津児童相談所の保育士がそれぞれ16.7%となっております。次に年齢階層別では、児童相談所全体として、20代が10.4%、30代が5.7%、40代が3.4%です。最後に採用年数別では、採用4年目から10年目の職員が9.2%、1年目から3年目が9.1%、11年目以降が1.5%となっております。

次に、児童福祉関係職員の職員数、長期療養者等についての御質問ですけれども、令和4年4月1日現在の児童福祉司等4職種の職員数は合計で547

名です。この職員数を分母として算出したものですが、精神疾患による1か月以上の長期の療養休暇を取得した職員及び休職した職員は40名で、割合は7.3%、産前・産後休暇、育児休業の取得者は56名で、割合は10.2%となっております。」

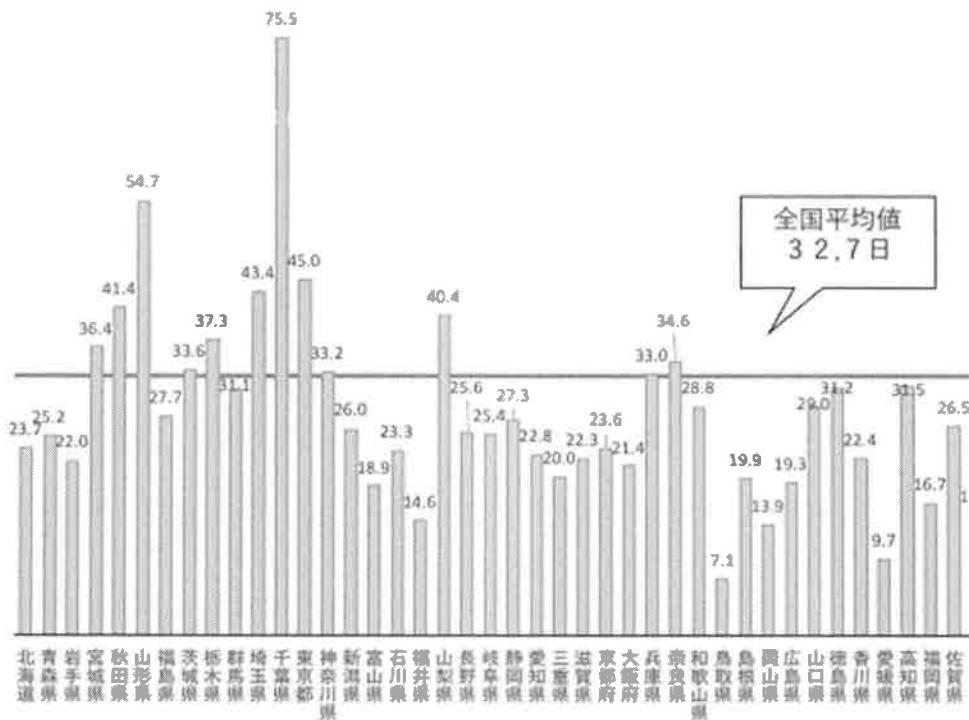
◆網中肇県議「児童相談所に勤務する職員の件です。精神疾患による長期療養者の数が多いほかに、育休等の取得者も多く、これを合わせると約2割弱の職員が職務に従事できていない状況となっています。」

#### (4) 千葉県の一時保護期間の長さ・平均入所率の高さについて

「令和5年度 全国児童福祉主管課長・児童相談所長会議」資料(甲29)  
764、765頁では、千葉県の児童の平均所在日数は全国平均の2倍以上  
(令和3年度時点)となっており、児童の平均入所率のワースト上位5位中  
3つは千葉県の児童相談所となっている(令和4年度時点)。

## (参考)一時保護所での平均在所日数(都道府県別)

- 平均在所日数 = 年間延日数／年間対応件数
- 全国平均値 : 32.7日 (前年度平均値 : 32.5日)
- (参考)一時保護の期間は原則として2か月を超えてはならないとされている。



全国平均値  
32.7日

## 一時保護所の平均入所率等の状況①

| 定員数<br>(R4.1現在) | 平均入所率<br>(令和4年度) | 合計  | 一時保護所の職員数<br>(R5.4.1現在) |    |        |
|-----------------|------------------|-----|-------------------------|----|--------|
|                 |                  |     | 常勤職員数                   |    | 非常勤職員数 |
|                 |                  |     | 専任                      | 兼任 | 職員数    |
| 164             | 35.8%            | 227 | 28                      | 0  | 199    |
| 30              | 28.6%            | 27  | 3                       | 0  | 24     |
| 20              | 58.0%            | 30  | 5                       | 0  | 25     |
| 20              | 33.0%            | 20  | 3                       | 0  | 17     |
| 20              | 47.7%            | 36  | 3                       | 0  | 33     |
| 20              | 34.4%            | 27  | 3                       | 0  | 24     |
| 14              | 30.8%            | 28  | 3                       | 0  | 25     |

| 自治体名        | 定員数<br>(R4.4.1現在) | 平均入所率<br>(令和4年度) | 一時保護所の職員数<br>(R5.4.1現在) |       |         |
|-------------|-------------------|------------------|-------------------------|-------|---------|
|             |                   |                  | 合計                      | 常勤職員数 | 非常勤職員数  |
| 専任          | 兼任                | 職員数              |                         |       |         |
| 千葉県         | 171               | 125.0%           | 234                     | 136   | 0 98    |
| 30 中央児童相談所  |                   | 55               | 107.7%                  | 75    | 41 0 34 |
| 31 市川児童相談所  |                   | 28               | 161.1%                  | 36    | 25 0 11 |
| 32 船橋児童相談所  |                   | 31               | 162.2%                  | 42    | 27 0 15 |
| 33 稲毛児童相談所  |                   | 15               | 77.8%                   | 26    | 11 0 15 |
| 34 東上総児童相談所 |                   | 15               | 164.1%                  | 25    | 12 0 13 |
| 35 君津児童相談所  |                   | 27               | 84.7%                   | 30    | 20 0 10 |

・令和4年9月定例会－09月22日-02号

令和4年9月22日の千葉県議会において、網中肇議員も以下のとおり、

平均入所率の問題点を指摘し、採用選考の見直し等を求めているが、既に述べたとおり、採用人数は、令和5年時点においても改善されていない。

◆網中肇県議「次に、児童相談所の一時保護所についてお伺いします。

昨年度における県内の児童虐待相談対応件数は過去最多の1万1,870件と、12年連続で増加をしています。平成31年1月、野田市で発生した小学4年生女子児童虐待事件を受けて、県は児童虐待防止緊急対策を策定し、一時保護所の定員を56人増の171人としましたが、入所率は一向に下がっていません。本年7月における入所児童数は6児相全体で230人、入所率は134.5%となっており、中でも東上総児相は定員の倍近い186.6%、市川児相は167.8%と、既にパンク状態となっています。また、児童福祉司、児童心理司、児童指導員等の専門職の適正配置が求められていますが、人材不足が大きな課題となっています。

本県の昨年度の採用状況を見ると、児童指導員の確保が厳しい状況となっており、採用予定数70人に対し採用数が31人と、約4割しか確保できていません。一時保護所の現場では慢性的な人手不足から過酷な職場環境となっているため、メンタルを病み、長期療養に追い込まれる職員も後を絶ちません。そして、休職に伴う欠員補充の代替職員についても十分に確保できないことから、現場の厳しさは増すばかりとなっています。

一方、県が行った第三者評価では、児童の権利擁護や環境整備、職員の働き方、業務改善等が課題として指摘されています。また、今年7月には、市川児相一時保護所の元児童指導員が県の不当労働を訴え、環境改善を求めて提訴するという事態に至りました。このような中、県は令和8年度に松戸市、印西市において新設される県児相の建設に向けて動き出しており、また、中核市である船橋市、柏市においても児相新設の準備が進められています。

そこでお伺いします。第三者評価の結果や現場職員の声などを踏まえ、児

童の権利擁護や環境改善にどのように取り組んでいるのか。」

「児童相談所の件です。今年7月末現在、全6児相における退職・休職者数は40人に及び、その代替職員は僅か9人とのことです。昨年度においても、療休、休職は31人、退職者は33人にも及んだとのことでした。特に一時保護所の要となる児童指導員は、昨年度から今年度にかけて10人減少、つい先日、合格発表があった令和4年度の採用試験においても、採用予定数73人に対し最終合格者数は29人で合計44人の不足と、大変深刻な状況となっています。全国的にも児相の専門職員は不足しており、各県は危機感を強め、採用選考の見直し等、あらゆる手立てを講じています。」

### 3 市川児童相談所について

令和4年度に実施された児童相談所における第三者評価においても、市川児童相談所は、以下のとおり「定員を28名に設定して運営している一方、実際にはその2倍ほどの子どもを受け入れる場合も多い状況が続き、子ども一人ひとりにとって居心地が良い生活環境を提供できているとは言えない現状がうかがえる。」旨が指摘されている。

#### ○市川児童相談所（一時保護部門）

これまで行ってきた取組に対して評価を受けた主な項目

##### ○ 職員間でのコミュニケーション等による連携の強化

- ・ 一時保護所の機能の特性から、子どもの人数が日々変動する状況の中、職員同士が役職や担当等の立場を超えて率直に意見交換し合える職場風土のもと、子どもに関する情報についてコミュニケーションを丁寧に図っている。
- ・ 子どもの個別情報を迅速に共有しつつ、職場全体で子ども一人ひとりに適した養育・支援となるよう努めている。

今後改善の取組が必要と考えられる主な項目

##### ○ 居心地がよくプライバシーが確保できる環境作り

- ・ 定員を28名に設定して運営している一方、実際にはその2倍ほどの子どもを受け入れる場合も多い状況が続き、子ども一人ひとりにとって居心地が良い生活環境を提供できているとは言えない現状がうかがえる。
- ・ 定員超過の解消が急がれるとともに、空間や日課の工夫を行い、子どものプライバシーが確保できる環境作りに取り組んでいくことが期待される。

### 評価結果に対する被評価機関（市川児童相談所）の所感

総評で、職員間でのコミュニケーションを丁寧に図りながら、子ども一人ひとりへの対応が円滑に進むよう努めている、との評価を得たことは職員の意欲や意識の向上におおいに役立つと思われる。職員同士が役職や立場を超えて意見交換し合える環境づくりを目指して取り組んできたことが認められた感があり、今後も継続して取り組んでいきたい。

一方、定員超過により、個室や十分な個別対応が困難な点があげられていることに対して対応することが急務であることを痛感している。より効果的な方法や職員のスキルアップ等に積極的に取り組んでいきたい。

<sup>2</sup> <https://www.pref.chiba.lg.jp/jika/gyakutai/jidou/documents/daisansyahyoukajissikekka230609.pdf> より

#### 第4 求釈明

- 1 被告は、令和5年5月10日付け「原告第1準備書面」及び令和5年7月12日付け「原告第2準備書面」に対する認否をしていない。
- 2 被告は、令和4年12月16日付け「第1準備書面」において、夜間勤務時、職員の寝る場所が子ども達の寝ている部屋の手前の廊下であったことを認めている。この事実は、一時保護所の職員が、夜間勤務時の仮眠時間さえも子ども達の様子を見る業務からの解放が保障されていなかったこと及び職員の過酷な労働実態を表すものである。

原告が「原告第2準備書面」で主張している、一時保護所において、職員らが適切な睡眠又は仮眠をする場所を設けていたかは、被告の安全配慮義務の内容に関わる事柄である。そのため、この点については、特に被告の認否を明らかにされたい。

- 3 特に原告第2準備書面5ページにおいて、労働安全衛生規則上必要な仮眠室等を設置していないと主張しているが、被告はこれにつき何らの認否反論をしていないように思える。

この点、被告におかれでは、労働安全衛生規則に違反していることは争わないのか回答されたい。

以上