

国立市生活保護業務適正化 に関する調査検証委員会 報告書

国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会

■目次

はじめに	1
I. 国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会について	2
1 設置目的 2 委員構成 3 各回の委員会の内容	
II. 国立市において生じた生活保護の不適正な事務処理について	4
1 不適正処理の概要 2 発生した時期 3 対象となる CW の人数	
4 発覚した時期及び経緯 5 調査検証委員会の開催までの回復処理の状況	
6 対象となる世帯数及び金額 7 国立市が実施している再発防止策について	
III. 本委員会の議論	7
1 本事案の原因・課題等、再発防止策を整理、具体化にあたって重視すべき点	
(1) 仕組みづくりの重要性	
(2) 段階的かつ迅速、着実な実施	
(3) 組織への信頼感、安心感の創出	
2 本事案の原因・課題等、再発防止策をまとめるにあたり	
～現在、国立市が実施している書類の管理方法の変更に対する評価～	
3 本事案の原因・課題等、それを克服するための再発防止策について	
(1) 倫理意識の向上、コンプライアンスを確立する取り組み	
(2) 相談援助（ケースワーク）と事務のあり方を示す取り組み	
(3) 職員に対する研修、教育体制を整備する取り組み	
(4) それぞれの業務を適切に管理する仕組み、風土をつくる取り組み	
(5) 人員体制を整える取り組み	
4 上記以外の再発防止策について	
(1) 継続的に外部がフォローする体制の構築	
(2) 生活保護利用者からの意見を聞く機会の設置	
(3) 厚生労働省への意見書の提出	
IV. 国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会条例	27
V. (巻末参考) 各回の会議の資料 一式	

■はじめに

国立市で生じた、生活保護業務の不適正な事務処理は、憲法第25条第1項で規定されている、すべての国民が有する「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」を害する行為である。国立市は組織として、まずはこのことをしっかりと認識しなくてはならない。

一方で、国立市で生じたような不適正な事務処理は、「あってはならない」ことではあるものの、現在全国各地で生じていることでもある。こうした事態は、保護費の横領、セクハラなどのような「個人的要素」ではなく、地区担当員（ケースワーカー、以下「CW」という）、査察指導員（以下「SV」という）のオーバーワークともいえる現在の生活保護行政に原因の一端がある。その意味で、CW個人の事務処理能力の違い等はあるものの、不適正な事務処理が行われたのは、個人の資質要素よりも、生活保護行政の現状によるものであろう。

生活保護制度が法定受託事務であることから、国立市福祉事務所をはじめとする実施機関は、生活保護制度を改正することはできない。また、同機関は、地方自治体の組織内にあることから、人事や予算の制約を受ける結果、人員配置・予算配分の点で厳しい条件の下にさらされていることは否定できない。

このように生活保護制度自体が不適正な事務処理を発生させる要因を構造的に内包しているがために、何らかの予防措置を取らないと事故が生じる。このことを認識した上で、国立市という組織としてどのように対応していくのが問われている。

国立市は、本調査検証に先立って、『国立市生活保護業務の不適正処理に関する報告書』をまとめた。同報告書に記載されたとおり、この度の不適正な事務処理は複合要因により生じたものである。本調査検証委員会では、同報告書及び委員会での事務局からの説明並びに委員相互の議論を踏まえ、原因・課題等を5つの項目に整理し、それに対応する再発防止策等を以下で述べるとおりまとめた。

それらの方策はすべて「日本国憲法第25条に規定する理念に基づき、国が生活に困窮するすべての国民に対し、その困窮の程度に応じ、必要な保護を行い、その最低限度の生活を保障するとともに、その自立を助長することを目的とする」生活保護法の本義を具現化するものである。

本報告書をもとに、適正に事務が行われるよう、組織的な対応を国立市が図り、他の実施機関の模範となるような生活保護行政が行われることを願ってやまない。

2019（令和元）年12月

国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会

I. 国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会について

1 委員会の設置

○設置根拠

国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会条例

○設置目的

国立市の生活保護業務における生活保護費の過支給、漏給等の不適正な事務処理について、国立市が実施した内部調査の結果を客観的かつ公正な立場から検証し、適正な事務執行に向けて再発防止策の検討及び提言を行うため、国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会（以下「本委員会」という）を設置するものである。

○所掌内容

国立市長からの諮問に応じ、次に掲げる事項について調査及び審議を行い、その結果を市長に答申すること。

- （１）生活保護不適正処理に係る内部調査の検証に関すること。
- （２）生活保護不適正処理の調査に関すること。
- （３）生活保護不適正処理の再発防止策の提言に関すること。
- （４）その他、不適正処理に関して必要な事項。

2 委員構成

氏名	所属及び役職
池谷 秀登 委員長	帝京平成大学現代ライフ学部 人間文化学科 教授
木下 武徳 職務代理	立教大学コミュニティ福祉学部 コミュニティ政策学科 教授
羽田 尚子 委員	中央大学商学部 教授
芝崎 勇介 委員	弁護士法人多摩パブリック法律事務所 弁護士
池田 希咲 委員	就労継続支援B型 F L A G S design 施設長

3 各回の委員会の内容

回	日時	場所	主な内容
第1回	8月7日(水) 19時から21時	国立市役所 会議室	・委員長の選出 ・生活保護業務の流れについて ・生活保護業務の不適正処理に関する報告書について ・執務スペースの現場確認
第2回	9月18日(水) 19時から21時	国立市役所 会議室	・原因・課題等に関する検証（現在の職員の業務の状況について／不適正な事務が生じた期間の職員、組織の状況について） ・市の報告書の考察の検証
第3回	10月29日(火) 19時から21時	国立市役所 会議室	・再発防止策に関する論点の整理（原因・課題等の考察から再発防止策に関する論点について／現在市が実施している再発防止策について） ・各委員が考える再発防止策について
第4回	11月19日(火) 19時から21時	国立市役所 会議室	・委員会の議論のまとめ ・報告書構成（案）について
第5回	12月26日(木) 18時から 19時10分	国立市役所 会議室	・国立市が実施している書類の管理方法について ・報告書（案）について

第1回会議で、国立市がまとめた『国立市生活保護業務の不適正処理に関する報告書』（以下「市報告書」という）や実際の事務の流れ等の説明を受けるとともに、執務スペースを確認し、報告書等の内容が、実際にどのように運用されているのかを確認した。

そのことを受け、第2回以降の会議において、現在の運用の評価、原因・課題等の整理、それらを踏まえた再発防止策に関する論点の抽出、具体的な再発防止策について議論を重ねた。

議論の内容は「3. 本委員会の議論」にまとめた。なお、各委員会で事務局より提出された資料は、巻末に参考資料として添付した。

Ⅱ．国立市において生じた生活保護の不適正な事務処理について

国立市において生じた生活保護の不適正な事務処理に関しては、第1回委員会において市報告書等により確認している。また、国立市が実施している再発防止策に関しては市報告書および第3回委員会での事務局の説明により報告を受けている。その内容は以下のとおりである。

なお、下記項目のうち、1～6に関しては市報告書より、7に関しては、第3回委員会資料をもとに整理したものである。

1 不適正処理の概要

生活保護業務に従事するCWが、いわゆる一時扶助に係る申請、収入の申告、法第63条・第78条に関する事務処理等を適正に処理しなかったことにより、被保護世帯への保護費の過支給及び支給漏れが生じたもの。

2 発生した時期

2013(平成25)年4月から2018(平成30)年3月まで

3 対象となるCWの人数

合 計 7人

4 発覚した時期及び経緯

2018(平成30)年3月初旬、同年3月末日に退職予定のCWから引継資料の提出を受け不適正処理の概要が判明したため、2018(平成30)年4月以降、組織的な調査を実施。組織的な調査を実施したことで、退職したCWから提出された未処理リスト以外にも、具体的な処理方法や内容の説明等の詳細な引き継ぎが無い状態で未処理書類を引き渡している事例（後任CWが日常業務を行いながら回復するには困難な事例）が多数あったことが判明した。

5 本委員会の開催までの回復処理の状況

2018(平成30)年4月に事態が発覚して以来、国立市は、4月から8月まで本件概要を調査するとともに、市議会等、外部に報告を行った。2018(平成30)年9月から個別の処理を行い、事案の回復を図るとともに、より詳細な調査・ヒアリング等を重ねた。生存しているものの連絡がつかない対象者や会社等の都合により調査が困難なものなど、時間の経過に伴い調査や処理が実務的に非常に困難な案件もあり、回復処理に時間を要した。本委員会開催時点の処理の状況は、次ページの表（「対象となる世帯数及び金額（2019(令和元)年6月10日時点）」）のとおりである。表中、支給不能となっている世帯は、被保護者が亡くなっ

ている等の理由により支給できない世帯、返還不能となった世帯は、時効や相続放棄等の理由により返還できない世帯である。

なお、国立市は、この処理によって確定した債権について、他の債権と同様に引き続き債権管理業務を行っている。

6 対象となる世帯数及び金額（2019(令和元)年 6 月 10 日時点）

事案概要		現時点 (2019 年 6 月)	処理完了			処理中
支給漏れの事案	世帯数	42 世帯 (100.0%)	42 世帯 (100.0%)	支給世帯	36 世帯	0 世帯 (0.0%)
				支給不能世帯	6 世帯	
	金額	1,695,437 円 (100.0%)	1,695,437 円 (100.0%)	支給額	1,387,539 円	0 円 (0.0%)
				支給不能額	307,898 円	
過支給の事案	世帯数	132 世帯 (100.0%)	126 世帯 (95.5%)	返還世帯	109 世帯	6 世帯 (4.5%)
				返還不能世帯	17 世帯	
	金額	46,276,619 円 (100.0%)	43,830,081 円 (94.7%)	返還額(A)	31,712,542 円	2,446,538 円 (5.3%)
				うち返還済額(B)	4,824,716 円	
				返還免除額	7,112,804 円	
				返還不能額	5,004,735 円	

7 国立市が実施している再発防止策について

本委員会において、国立市が現在再発防止策として実施していると説明を受けた内容は以下の四つの項目である。

(1) 文書管理方法の整備

2018(平成 30)年度以降、収受した申請書類等については収受方法に関わらず、一旦係共有の箱に保管し、収受担当職員が共有の箱にある申請書類等の情報を申請収受簿に記載した上で、各 CW に振り分ける形とした。申請収受簿の記載項目は、受給者番号、受給者氏名、書類の種類、対象月である。

CW が申請書類等を処理し、決裁に回付された際に S V が申請収受簿に完了チェックを入力。月の下旬に S V が申請収受簿から未処理一覧を CW 毎に出力し、未処理につい

ては処理を行うよう指導。CWが処理を完了した際は、そのことをSVに報告。SVが処理状況を随時把握し、未処理・処理漏れを防止している。

(2) 査察指導体制の整備

2018(平成30)年度から査察指導台帳を見直し、訪問状況・意見書の有効期限、SVからCWへの指導事項の履行状況等の日々の査察指導に必要な情報を一つの帳票で管理できるようにし、SV・管理職が共有している。SVが査察指導台帳を適時確認するだけでなく、管理職がCWの履行状況を確認し、業務の遅れなどを把握した際にはSVや他の職員のフォロー等、組織的な対応をとれるようマネジメントしている。

(3) システムの利用改善

2018(平成30)年度以降、順次、対応の記録をシステムに入力することとした。受給者の状況の記録がシステムに蓄積されるようになり、担当者不在時の対応の際に、紙ベースの調書ではなくデータで記録を確認することが可能となった。

また、事務負担の軽減を図ることができるシステムの機能を積極的に活用した。例えば、定型文書を作成し登録しておくことができる機能を活用し、一時扶助や収入認定処理等の定型業務に関しては、対応の記録を入力する際に、定型文書による処理を実施した。全世帯同時に保護変更決定の処理が必要な処理(例：毎年基準改定、冬季加算、期末一時扶助等)に関しては、「一括変更」という形で一括に処理することができる機能を積極的に活用した。

(4) 意識啓発

難しい課題に組織として取り組むようSV・管理職が意識し、SV・管理職による係員との個人面談の実施や日々の声掛け等により、係員と係長職、管理職のコミュニケーションを密にとるようにしている。また係員が抱えている課題を共有するために、自らの業務の状況を周囲に発信することの大切さを係会議などの場で伝えている。周囲に業務の状況を発信することで業務が円滑に進められることや、複数の意見・アイデアを得られて、状況が好転することなどを経験できるように、意識的に係員全員の発言の場を設けている。

Ⅲ. 本委員会の議論

1 本事案の原因・課題等、再発防止策を整理、具体化にあたって重視すべき点

本委員会は、Ⅲ-3で述べるとおり、本事案の原因・課題等の議論、それを克服するための再発防止策について5つの項目に整理し、Ⅲ-4で述べるとおり、それ以外の再発防止策を3つの項目に整理している。その整理を踏まえ、それらの方策を具体化していくにあたっては、以下の3つの項目が重要となる。これらの考え方を基礎に据えた上で、それぞれの項目の対応を図っていく必要がある。

(1) 仕組みづくりの重要性

市がまとめた報告書は、不適正処理の原因を職員の意識の問題に帰してしまっている面がある。意識の問題に還元してしまうと、意識を持とうとの解決策になってしまう。しかし、そうできない環境があるから問題が生じたのである。意識ではなく、仕組みの問題に還元していかないと解決できない。例えば、周囲に自らの業務の状況に関する情報を発信しようではなく、情報を発信することができる仕組みが必要である。どのように仕組みを作れば、より良くなるのかの議論が重要である。

(2) 段階的かつ迅速、着実な実施

本委員会では、以下のとおり、本事案の原因・課題等、それを克服するための再発防止策について考えをまとめたが、それらの提言を着実に実施していくためには、計画的、段階的に実施していくことが必要である。すべての項目について、徐々に発展させていくことが求められているが、中でもⅢ-3-(1)、(2)、(3)((1)倫理意識の向上、コンプライアンスを確立する取り組み、(2)相談援助(ケースワーク)と事務のあり方を示す取り組み、(3)職員に対する研修、教育体制を整備する取り組み)に位置づけられている項目に関しては現実的にも取り組みやすいものであることから、これらをファーストステップとして着手した上で、様々な業務改善の取り組み等を順次実施し、外部への働きかけなども合わせて行っていくこととすればよい。

一方で、本委員会は業務適正化を目的とする委員会であることから、何年もかけて業務を適正化していくということは委員会の目的に即すことではない。「はじめに」で述べられているとおり、不適正な事務処理により、市民の最低生活保障を害することが生じたという事実を踏まえると、市は、ここで述べられる再発防止策をできるだけ早く実行することが求められている。職員は数年で異動する。5年も経つと、5年前何があったのかという記憶が薄れていくことになりかねない。

日常業務に追われている現状では、そこでまとめられている再発防止策のすべてを一度に実施することは難しいのが実情であろうが、できることはすぐに実行に移す必要がある。段階的かつ迅速、着実にこれらの方策を実施し、且つ定期的な点検・評価をしていかなければならない。

(3) 組織への信頼感、安心感の創出

CWは、被保護者と一对一の担当制となっている。そのため、CWは、自分が担当する被保護者に関する事務処理や対応の過程で生じた問題について、自己責任的な感情を持つことはある。これは必ずしもCWの責任とは思えない事案であっても同様である。

したがって、CW自身の「うっかり」「勘違い」「多忙さ」「判断困難」等により問題が生じた時に、SVや他のCWに「迷惑」をかけないように自己責任で解決を図ることで、長期未処理や不適正業務等が生じる可能性が高くなる。

本委員会の議論の中で、下記のとおり、原因・課題等、再発防止策を検討してきたが、これらの対応策は、CWが市、管理職、SVを信頼しなくては機能しない。どのような場合でも、CWは必ず守るということを管理職・SVが業務の場で示すべきである。市は人員体制問題の対応を通じて、CWに寄り添っていることを明らかにするべきである。

いまの職員は5年経ったら異動する可能性が高い。形式的な会議、マニュアルがあったとしても、CWに自分を守ってくれるという理解がない状況だと、また同じことが起こる。この信頼感、安心感が無ければ不適正な事務処理の防止は難しいと考えられる。

2 本事案の原因・課題等、再発防止策をまとめるにあたり

～現在、国立市が実施している書類の管理方法の変更に対する評価～

国立市がすでに実施している再発防止策のうち、本委員会において、効果のある、適切な対応であると確認されたものについては、以下のとおり考え方を整理し、本委員会の提言ではあえて項目として位置付けないこととした。

本件のような、不適正な事務処理の再発防止策を論ずる際、事務処理方法の見直しのひとつとして、書類の管理方法について検討され、その対応方法についてまとめられる例が他の自治体の検証委員会報告では多く見受けられる。

ただ、Ⅱ-7-(1)に記されているとおり、書類の収受の管理を一元化したり、処理未処理の状況を確認することができる一覧表をつくったりすることは、国立市で既に実施されている。この取り組みについては、第1回の会議での執務スペースの確認や、それぞれの会議での議論において、同様の事態を生じさせないために効果のある、適切な対応であることが確認された。本委員会はこの取り組みを妥当なものと評価している。

書類の管理方法に関しては、すでに改善されている事柄であることから、今後も適切にその対応を継続していくことを求めつつ、本委員会の提言ではあえて項目に位置づけないこととした。

3 本事案の原因・課題等、それを克服するための再発防止策について

本委員会は、本事案の原因・課題等の議論、それを踏まえた再発防止策について5つの項目に整理した。これらの項目は、それぞれ独立したものではなく、第一に原則の確立、第二に業務における組織としての方向性の明示、第三にそれらを組織内に浸透させる取り組み、第四にそれらを実際に業務として行っていくための取り組み、第五にそれらを実現することができる組織体制の整備、という一連の流れを意識したものである。以下、各項目について論じていく。

(1) 倫理意識の向上、コンプライアンスを確立する取り組み

○原因・課題等に関する議論から再発防止策に関する論点の抽出

本事案により、本来支給されるべき金額の扶助費が支払われていなかったということは、生活保護が最低生活費の保障であるという観点から捉えて、生存権を脅かす事態が生じていたことを意味する。市の報告書は、そうした事態を生じさせてしまった職員の倫理観に対する記述が薄い。コンプライアンスが適切に行われていなかったことに関する認識が重要であり、職員の倫理観・コンプライアンス意識を向上する取り組みが行われていなかったことが問題である。

再発防止策を論ずるにあたってはまず「職員の倫理意識の向上、コンプライアンスを確立する取り組みの必要性」として、生活保護制度の最も重要な最低生活保障が出来ていなかったということについて、職員の倫理観の向上と組織のコンプライアンスの確立のために、具体的にどのように取り組むべきかを考えることが重要である。

○再発防止策に関する議論

(倫理意識の向上・コンプライアンスの確立のために)

生活保護制度の最も重要な最低生活保障が出来ていなかった点を反省し、今後の取り組みを考えるにあたっては、職員が常に被保護者の立場に立ち、その権利を擁護する姿勢を保持することを、まず原則として据えなければならない。

その観点から、職員の倫理意識の向上、コンプライアンスを確立する取り組みに関しては、3つの点からの取り組みがある。第一にコンプライアンス（法令遵守）、第二に公務員としての倫理（国立市の倫理規定に基づくもの）、第三に社会福祉従事者・CWとしての倫理（人権意識、自己決定の尊重、秘密保持等）である。これら3つの点からの、それぞれの研修を通じて、改めて倫理意識の向上を図っていく。

定着させるには、定期的なフォローが必要である。CW自身が自分の状態を客観的に

捉えることができているか、管理職は個々の職員の状態を確認・把握できているのかということを、継続して確認していくことが重要である。例えば、チェックリストを活用して、管理職と職員との面談の場を定期的に設けることも考えられよう。また、不祥事が起きやすい事案等を用いた研修を設け、場面に応じた対応策を学ぶことからある種のコンプライアンスを確立することもできる。

一方で、現場での適正な手続きを確保するためにも、生活保護法の規定の解釈、運用をしっかりと学ぶことが重要である。その際、福祉の現場として、制度の間に置かれた市民をどのように支援していくのかという視点も重要である。

これらの研修は改めて場を設けるのではなく、現在行われている研修に盛り込んでいく形、日常の業務の中で常に意識づけられるような形で取り組んでいくと良い。

(CWとしての倫理規定をまとめるにあたり)

職員の自覚や意識を中心とした倫理規定にすると、その倫理規定は、ともすれば活用されないものとなってしまうかねない。

倫理規定をまとめるにあたっては、具体的に起きていること（具体的な業務内容）をもとにまとめると活用しやすいものとなる。相談援助（ケースワーク）の現場では法的根拠のない、過剰な対応を外部機関等から求められたりすることがある。また被保護者から好意を寄せられたり、過剰に嫌悪感を向けられたりすることもある。親切と思って過剰に関わってしまい、結果として、相手を困難な状況に追い込んでしまうことにもつながりかねない状況が生じることもある。そうした、実際の相談援助（ケースワーク）の時に活用することができる、具体的な判断基準となるようなものが必要である。

このような倫理規定をまとめ、共有していくことは、CWを守ることとなり、結果として被保護者を守ることにつながる。そうした積み重ねが国立市の風土となっていくと考える。

(同時に必要となる仕組みづくり)

倫理綱領等が役に立つのは、とりわけCWが葛藤状態に陥った際に、自分の行動指針になる時である。倫理観、コンプライアンスを確立することを基礎に据えることは重要なことであるが、それのみでは再発防止をすることは難しいことも事実である。

Ⅲ-3-(2) 以下で述べられている、テクニカルな知識・技術を伝達し、情報を共有する仕組みづくりも適切に行うことが求められている。

○まとめとして

(再発防止策に関する考え方)

- ・被保護者の立場に立ち、その権利を擁護するという姿勢を職員が常に保持しなければならない。
- ・倫理意識の向上、コンプライアンスを確立する取り組みが必要である。
- ・日常業務の中で、それを浸透させる取り組みが必要である。
- ・CWとしての倫理規定をまとめるにあたっては、具体的に起きていることをもとにまとめると、実際の現場対応の際に役立つ。
- ・ただ、それのみでは再発防止は難しい。テクニカルな知識・技術を伝達し、情報を共有する仕組みづくりも適切に行うことが求められている。

(再発防止策に関する具体的な取り組み)

- ・コンプライアンス（法令遵守）をまとめること。
- ・公務員としての倫理規定（国立市の倫理規定に基づくもの）をまとめること。
- ・社会福祉従事者・CWとしての倫理規定（人権意識、自己決定の尊重、秘密保持等）をまとめること（まとめるにあたっては、具体的な業務内容をもとに、CWの判断基準となる倫理規定としてまとめること）。
- ・それらを定着させるために、定期的なフォローを行うこと。

（２）相談援助（ケースワーク）と事務のあり方を示す取り組み

○原因・課題等に関する議論から再発防止策に関する論点の抽出

相談援助（ケースワーク）と事務の業務の関係については、CWに対する市のヒアリングや市の報告書でも述べられている。そこでの相談援助（ケースワーク）とは何を指すのか。人によって相談援助（ケースワーク）の意味が一致していないのではないかと。給付などの事務手続きは明確であるが、相談援助（ケースワーク）は人によって異なる。生活保護の相談援助（ケースワーク）の標準的なあり方については全国的にも議論があり、厚生労働省も明確に示しているわけではない。相談援助（ケースワーク）を行ったつもりで、仕事をした気になってしまい、事務の遅れが生じていたのではないかと。

また、記録、報告することとなる基準はあるのか。それがないまま、それぞれの判断で行われていたのではないかと。相談援助（ケースワーク）と事務処理の配分が個人に委ねられていることが問題であると言える。

一方で、相談援助（ケースワーク）ができていないので事務処理ができていなかったということも言えよう。効果的な相談援助（ケースワーク）ができれば、効率的な事務処理ができることにつながる。両者は、対立関係ではなく、相互作用として捉えるべきである。相談援助（ケースワーク）をする経験、知識がないということが問題である。

組織として一定の基準がないまま、CWそれぞれが持つイメージに基づき、相談援助（ケースワーク）をはじめとする業務を行うことにより、事務の遅れが生じてしまったことが問題であると言える。

再発防止策を論ずるにあたっては「相談援助（ケースワーク）と事務のあり方について、一定の方向性を明示し、指針や目安を示す必要性」として、国立市が考える相談援助（ケースワーク）、事務とはどのようなものを、管理職も含めた職員全体が共有して生活保護行政に取り組むためには具体的にどうすべきか、を考えることが重要である。

○再発防止策に関する議論

（相談援助（ケースワーク）と事務のあり方を示す意味）

生活保護行政は、最低生活保障としての金銭給付と、相談援助（ケースワーク）によって成り立っている。

生活保護行政の相談援助（ケースワーク）とはどのようなものか、どのような位置づけとなるのかということに関しては、金銭給付を中心とする権力的な要素を有する生活保護の相談援助（ケースワーク）と社会福祉におけるソーシャルワークとの相違という点をはじめ、学問的に議論のある問題である。

また、相談援助（ケースワーク）の標準化は、事案があまりにも多様すぎるため、ま

とめることは非常に困難である。定型化することにより漏れる事案も生じることから、一義的には、事案ごとにCWとSV、福祉事務所内全体で検討できる状況を作ることが必要である。

ただ、組織として、相談援助（ケースワーク）とはこういうものという方向性を示すことは、組織の共通認識を図るという点で必要なことである。それぞれ個別の違いはあるものの、方向性があるということは確認することができる。方向性も共有されていない組織では、新たに配属された職員は、何も示されない不安な状況の中で業務をすることとなりかねない。結果、業務に従事するモチベーションを削ぐことにもつながりかねない。

方向性を明示すること、指針や目安をリストアップすることは実施できることであり、行った方が望ましいことである。

生活保護行政は、経済的困窮をはじめとした、日常生活を営む上で発生する様々な問題に対して支援することが求められている。その中で日常生活を営む上で一定の意思決定を行うことができる方は、金銭給付を適切に行っていれば、特に支援を要しない場合もある。一方、日常生活を営む上で意思決定を行うことが困難な方は、金銭給付だけではなく、積極的な支援が必要となる。どのような場合に積極的な支援が必要となるのか、必要ではないのか、ある一定の目安・指針を示すことが必要である。

(相談援助（ケースワーク）と事務のあり方を示す具体的な取り組み)

以上の考え方を踏まえ、ここまでの作業の遂行が、国立市が考える基本的な相談援助（ケースワーク）、事務処理であることを明示するとよい。特殊な事案等についてはQ&A形式で作成し、都度ごとに職員が加筆修正していけばよい。

緊急対応の際にどのように組織でサポートしていくのが明確だと、CWの安心感につながるため、そうした要素も加えていくとよい。

オンラインマニュアル等の共有のあり方も検討の必要はあろう。訪問時に確認できるよう、ポータブル端末などの活用も考えられる。

そのためには、まず大まかな業務・事務処理マニュアルの作成が求められる。すでに多くの自治体がマニュアルを作成している。国立市が独自でゼロから作るのではなく、他自治体が作成したマニュアルを参考にし、事務の軽減を図っていく。

マニュアルと研修はセットである。こうしたことを定着させていくためにも、次の論点である研修体制の整備が重要である。

○まとめとして

(再発防止策に関する考え方)

- ・多様な事案があるため、相談援助（ケースワーク）を標準化することは難しいが、組織として相談援助（ケースワーク）とはこういうものという方向性を示すことは、組織の共通認識を図るという点で必要なことである。
- ・そのために、国立市が考える基本的な相談援助（ケースワーク）、事務処理とは何かをまとめることが必要である。
- ・CW個人の力量に帰するのではなく、組織的な課題として捉え、解決策を講じる必要がある。

(再発防止策に関する具体的な取り組み)

- ・大まかな業務をまとめた、相談援助（ケースワーク）・事務処理マニュアルを作成すること（他自治体が作成したマニュアルを参考に）。
- ・特殊な事案等については Q&A 形式で作成し、都度ごとに職員が加筆修正していくようにすること。
- ・オンライマニュアル等の活用のための、ポータブル端末の活用を検討すること。

（３）職員に対する研修、教育体制を整備する取り組み

○原因・課題等に関する議論から再発防止策に関する論点の抽出

国立市では生活保護の研修が半日程度しか行われておらず、研修が決定的に少なかったという状況を確認した。生活保護とはどのような制度か、相談援助（ケースワーク）とは何かという研修を行っていなかった。十分な研修がなければ、簡単な業務でもその都度ごとに確認をすることは時間を要し、作業が遅れることにつながる。わからない時に、忙しい同僚やＳＶに聞くことがなかなかできない。そのため業務の仕方がわからないまま業務を行ってきた。そうしたものが積み重なったことにより、今回のような問題が生じた面もあったのではないかと。

職員の研修、教育体制が整っていなかったことが問題であると言える。

再発防止策を論ずるにあたっては「研修、教育体制を整備する必要性」として、研修・教育体制が不十分な状況を改善し、新しく配属された職員が基礎的な知識を学び業務に取り組むための仕組み作りをどのようにすべきかを考えることが重要である。

○再発防止策に関する議論

（研修プログラムの策定）

研修には、Ⅲ-3-（１）でまとめた、倫理意識、コンプライアンスを確立するための内容を学ぶ研修と、Ⅲ-3-（２）でまとめた、相談援助（ケースワーク）と事務に関する内容を学ぶ実務的な研修の二つの種類がある。その点から、組織、管理者（ＳＶ・管理職）が必要だと考える研修項目と、担当者が必要だと考える研修項目は必ずしも一致しない。研修プログラムの作成にあたっては、管理者（ＳＶ・管理職）が主導して「叩き台」を作り、担当者に示し、担当者の議論により完成させるという流れがよい。担当者にとっては、その過程自体も研修となる。

これらのことを踏まえ、新任者のための研修、中長期的な（内外の）研修プログラムをまとめることが重要である。

（新任者研修にあたって）

新任者研修では、このようにやると業務が効率よくできるなど、業務に関する技術やハウツーを学ぶことが重要である。慣れるより習った方が早い。習ってから、見てもらいながら少しやってみるということが大事である。半日程度で現場に配属となると、個々の職員の能力により事務処理の滞留が生じる可能性が高い。そのため、まずは数日間の研修を行った後、数か月を研修期間として位置づけ、フォローアップ、独自の研修体系の整備を行っていくことが必要となる。

(研修の方法)

上述の相談援助（ケースワーク）と事務のあり方の整理を踏まえて、相談援助（ケースワーク）はこのくらい、事務処理はこのくらいと整理して示し、ハンズオン型（体験型の学習）の研修にするとよい。事例に基づいて Q&A 形式でまとめていくことにより、理解しやすく、困ったときに対応しやすいものとなる。

組織でそのように対処していくと、お互い言いにくい、質問しにくい風土は自ずと改善されていくことになる。

(管理者（S V・管理職）の役割)

管理者（S V・管理職）が適切に業務の管理、業務の明確化をすることは、職員との信頼関係を強めることにつながる。研修の実施にあたっては、管理者（S V・管理職）が主導となって実施した方がよい。上述のコンプライアンスの伝達、マニュアルに基づく業務内容を明確に示し、業務の効率化・簡素化・標準化を目的とした行動を明確にする必要がある。

同時に、管理者（S V・管理職）の役割の研修も必要である。管理者（S V・管理職）として、上級職員が下級職員の相談や助言に応じるということが上級職員の役割である。日常的に、内部外部からスーパーバイズを受けられる環境の整備を図る必要もある。

また、研修は実施の義務より受講の義務の方が大事である。忙しいからこそ受講義務がないと研修を受けない。研修に行かせるのは管理職の責務として位置づける必要がある。

(参考となる研修)

東京都社会福祉協議会が実施している研修は、新任職員研修、中堅職員研修、チームリーダー研修、管理職員研修に分かれ、福祉従事者を対象に職業倫理、課題解決、リスクマネジメント、多職種連携、キャリアデザイン他、それぞれの職員に求められる役割等が体系的に構成されたカリキュラムになっている。それらも参考となろう。

(事例検討会の活用)

また、次の論点とも重なるが、定期的な事例検討会を開催し、課題・成功事例の共有化、ノウハウ等の職員同士の伝授をする機会の創出もまた、日常的な研修のひとつと位置づけ、実施することが求められる。

事例検討会を実施するにあたっては、教科書的な事例ではなく、実際にCWが支援に困難さを感じている事例を扱い、それをどう解決するのかをテーマとする事例検討を行うことがよい。そうした事例の事例検討を積み重ねていくと、CW全体の能力の向上に寄与する。

○まとめとして

(再発防止策に関する考え方)

- ・組織として、研修、教育体制を整備することが必要である。特に新任者研修を適切に行わなければならない。
- ・研修を受講させるのは管理職の責務である。
- ・事例検討会の活用も、業務の中での職員の育成の機会、研修となる。

(再発防止策に関する具体的な取り組み)

- ・新任者研修、中長期的な（内外の）研修プログラムをまとめること（特に新任者研修をまとめることが重要である）。
- ・組織として必ず研修を受けさせるようにすること。
- ・実際にCWが支援に困難さを感じている事例を扱い、それをどう解決するのかをテーマとする事例検討会を日常的な研修のひとつとして位置づけて定期的を実施すること。

(4) それぞれの業務を適切に管理する仕組み、風土をつくる取り組み

○原因・課題等に関する議論から再発防止策に関する論点の抽出

本事案の原因のひとつは、個々のCWの仕事に他人の目が入らなかったことにある。上司が忙しいなどの理由で、CWの課題を共有化できていなかった。それでは、どうすれば共有化することができるのか。市がまとめた報告書ではそのことが曖昧である。それぞれの業務の状況を共有していない組織であったことが問題である。厳しい言い方をすれば、共有化できないのは、CWの上司に対する不信感に基づいている。

ヒアリング内容を見ると、管理する側は、時間外勤務を行っているので、何とか回っていたと感じていた。一方でCW・SVは、業務があふれていたと感じていた。この認識のズレはなぜ生じたのか。異動になった時に、未処理であるということを明示した引き継ぎはなされていたのか。

組織論でも、組織文化は、人事評価等の管理がどのように行われているのかによって生じているとされる。組織づくりの課題がある。

再発防止策を論ずるにあたっては「それぞれの業務を適切に管理することができる、仕組み、風土づくりの必要性」として、職員個人が抱える問題を組織全体で把握できる仕組み作りをどのようにしていくか、業務量、重要性、処理期間等を組織的に把握し、効率化を図るにはどのようにしていくか、状況を発信する職員意識の向上だけでなく、自然に状況を発信できる仕組みをどのように作っていくか、を考えることが重要である。

○再発防止策に関する議論

(情報を共有するシステムをつくるにあたり)

生活保護制度の被保護者の中には、様々な課題を抱えた人がいて、そのために通常以上の支援や業務が必要になることがある。また、扶助費の算定は年々複雑になっており、算定が複雑な場合、関係資料が揃わずに、事務処理が進まないことも通常生じることである。

このようなことは、CWの強いストレスになるとともに、事務懈怠等の不適正な生活保護業務が発生する原因である。しかし、生活保護行政を担うにあたってこのような事案を避けることは困難である。

そうした事案に対しては、Ⅲ-3-(3)にまとめられた研修を実施することにより、相談援助（ケースワーク）と事務処理に関するCWのスキルを高めたり、関係機関と連携したりすることにより、ある程度解決することができよう。ただ、日々の業務の中で、それだけでは解決することができないことも生じる。

そこで、これらのCWの事務的、精神的負担の事案が生じたときに、SVや他のCW

に発信できるシステムが必要となる。発信の仕組み、CWが抱え込まず職場内で発信できる課の風土を作ることが重要である。

CWが抱え込まず職場内に発信できる課の風土を作るとは、課題を解決することができなくても、CWの精神的負担を軽減することができるようになり、事務処理の懈怠が生じないことにつながると考えられる。

(業務の棚卸し・業務量の調整)

仕事が滞留する時はひとりで抱え込んでいる時である。滞留しているのではないかと、という他人からの指摘が重要で、その際に仕事の「棚卸し」をすることが重要となる。

民間事業者などでは月1回、ファイルを確認し、いつまでにやるかを明確にしている職場もある。期限とやることを区切って明確にすることは、仕事を進める上で必要なことである。

その際、緊急を要したり、事務が滞りそうな事案を赤、何らかの留意点がある事案を黄、問題なく対応することができる事案を青と整理、色分けする方法もある。次の棚卸しの際に、赤を重点的にチェックし、黄が赤になっていないかをチェックするとよい。種類を分けることにより、対応が明確になる。

ソフトウェアの業界は、時間外勤務が多い業界であるが、その業界の調査では、期限から逆算して、1か月くらい前に、それぞれの担当がどのくらいのボリュームの業務量を持っているのかを管理する側と共有し仕事の配分を行う。そうした取り組みが求められる。

CWが1か月処理をしてみて進まなかったら、SVとCWで次の1か月処理してみる。それでも解決しなかった場合に、さらに次の1か月で課長も交えて処理するなど、期間と紐づけた処理の対応基準を設けるとよい。

(業務改善の実施)

課内で業務改善チームを設置し、業務負担の軽減、効率化、適正化を図っていく。フォーマルに設定し、働いている職員自らがつくることにより、改善することができる力をつけていくことにつながる。

CWがやりにくさを感じている業務について、CW自身による業務改善の検討が必要である。

(定期的な事例検討会の実施)

CWが支援に困難を感じている事案や事務処理等について報告し、課内全体で話し合う場を設ける。

直ちに解決手段が見つからない場合でも「困難さ」を課内で共有でき、CWのストレス対策になるとともに、現在の相談援助（ケースワーク）・事務処理の状況をSVが把握

するのが容易となり、不適正な事務が生じる可能性が低くなる。

またヒヤリハット、インシデント、事故（アクシデント）の報告を活かすことにより、効率化の工夫と標準化の取り組みにつながる。その検討により、事故が起きる前の対応となるように全体のシステムを見直すことにつながることを期待される。

できるのであれば、多職種で行う事例検討会もあるとよい。市役所の中のアイデアだけでなく、外部のアイデアも交えることにより、事例検討会はより実りのあるものとなる。

○まとめとして

（再発防止策に関する考え方）

- ・生活保護行政の特色として、事務懈怠等の不適正な生活保護業務が発生する原因となり、CWの強いストレスとなるような事案の発生を避けることは困難である。
- ・これらのCWの事務的、精神的負担が生じる事案が生じたときに、CWが抱え込まず職場内で発信できる仕組み、組織の風土を作ることが重要である。

（再発防止策に関する具体的な取り組み）

- ・業務の棚卸しを行い、組織として業務量を調整する仕組みを設けること。
- ・フォーマルに業務改善チームを設置し、業務負担の軽減、効率化、適正化を図っていくこと。
- ・CWが対応に苦慮している事案、事務処理等について報告し、課内全体で話し合う場となる定期的な事例検討会を実施すること。
- ・事故の報告を活かすことにより、効率化の工夫と標準化の取り組みにつながる仕組みをつくること。

（５）人員体制を整える取り組み

○原因・課題等に関する議論から再発防止策に関する論点の抽出

業務の問題と量の問題はリンクしている。CWひとり当たりの担当数 100 世帯は適切だったのか。社会福祉法の規定による標準世帯数は 80 世帯である。担当世帯数の設定は、自治体の裁量に属するとは言え、適正に業務が回ることがその裁量の前提である。業務が回らないのであれば、標準世帯数である 80 世帯まで担当世帯数を下げ、その上でソフト面の事務改善を図る必要があるのではないか。

業務が回らないにも関わらず、CWひとり当たりの世帯数が、標準世帯数に比して多かったことが問題である。

再発防止策を論ずるにあたっては「人員体制を整える必要性」として、仕事の量、進め方を検討する上で、社会福祉法に規定されているCWの標準数を満たしていない状況を前提に議論を進めるのではなく、国立市として標準数をどのように達成するか、を考えることが重要である。

○再発防止策に関する議論

（人員体制の見直しについて）

生活保護業務において、CWひとり当たり何世帯を担当するのが妥当であるのかを科学的に算出することは困難である。

成立時の社会福祉事業法では、市部のCWひとり当たりの担当世帯数を 80 世帯とし、それを「定数」と定めていた。その理由は、CWの人員の多少が直ちに福祉事務所の事業の成否に影響があるからとされていたからである（木村忠二郎『社会福祉事業法の解説』時事通信社、1951 年、なお著者の木村忠二郎は生活保護法制定時の厚生省社会局長）。

2000（平成 12）年に、社会福祉事業法が現行の社会福祉法に改正される中で、その 80 世帯は「標準数」と定められた。各自治体の生活保護行政の実情（面積、地域性等）を加味して当該自治体が適正な生活保護行政を行うためとの名目のもと、「標準数」と規定されたと考えられる。

国立市において不適正な事務が行われた期間は、CWひとり当たりの担当世帯数は 124 世帯から 98 世帯であった。国立市では「標準数」を超えた状況で不適正な業務が行われた以上、ひとまずはCWの担当世帯数を「標準数」として業務にあたるのが市の姿勢として必要ではないか。

また、担当世帯数が多過ぎるということは業務量が多くなりCWのストレスの原因となる。その軽減策が必要である。まずは「標準数」にして、適切に業務が回るようにすべきである。

生活保護の業務量が増えている近年の状況を踏まえると、CWひとり当たりの担当世帯数は80世帯より少なくてもよい。できるだけ早めに1CWあたりの世帯数を80世帯に近づける必要がある。

一方で「標準数」となることだけでは解決しない問題もあるのも事実である。CWが増えたら増えたで、それに慣れてしまい、他の方策を行わなければ、同様の事態が生じかねない。「標準数」にすることの意味、この間に本委員会で議論されてきたことを組織として継承していくことが必要である。

(スペシャリストの養成について)

福祉の現場で、知識、技術のある職員を育成するためには、福祉職（資格の有無ではなく、福祉現場を中心に業務を行い、キャリアを積んでいく職）採用の職員を配置していくことが必要ではないか。経験のあるCWが新任者にノウハウを伝授することができるよう、一定の経験者がいるような状態を常時維持することが求められる。

一定の経験年数のある職員が常にいて、新たな職員を育てることができる体制を構築するためにどのくらいの職員がいる必要があるのか、異動の基準をどうするのかを国立市として検討することが重要である。

日本の会社や行政組織はゼネラリストを養成していることが多い。ただ中にはスペシャリストが必要となることもある。生活保護行政をよく知っていて、その経験が豊富な人を養成することができないか。例えば、弁護士業務について、何でもできるという弁護士は、何でもできるかわりにひとつに通じているわけではない。どんな事件も人並みになってしまいがちとなる。それだけは誰よりもできるという人も一人二人必要であることから、組織として養成していくことが求められる。

○まとめとして

(再発防止策に関する考え方)

- ・国立市では「標準数」を超えた状況で不適正な業務が行われた以上、とりあえずはCWの担当世帯数を「標準数」として業務にあたることが市の姿勢として必要である。
- ・福祉現場を中心に業務を行い、キャリアを積んでいく職を組織的に養成していくことが必要である。

(再発防止策に関する具体的な取り組み)

- ・CWひとり当たりの担当世帯数を「標準数」に近づけること。
- ・福祉現場を中心に業務を行い、キャリアを積んでいく職を組織的に養成していくこと。

4 上記以外の再発防止策について

上記のとおり、本事案の原因・課題等、それを克服するための再発防止策についてまとめたが、再発防止のために、それ以外の方策を以下のとおり、3つの項目にまとめた。

(1) 継続的に外部がフォローする体制の構築

本検証委員会が提起した再発防止策が具体的にどのように実施されているのか、事後に確認することが必要ではないか。1年後、3年後に何ができていて、何ができていないのかをチェックし、それを再度業務に反映させていくことが必要である。

報告書ができた、計画ができたというだけでは、現場レベルでは何も解決しない。計画を立てたが、できなかったとすると、なぜできなかったのかということを検証していく継続的な取り組みが求められる。

本委員会は、会議形式でやっているのだから、机上の空論になっているところもあるかもしれない。再発防止策の中には、実際にやってみた際に実現が難しいものも含まれているかもしれない。そうした点を共有することにより、チェックする側と市とでお互いに改善していくことにつながる。

また、組織内だけで行くと「忙しいから仕方がない」となりがちな面があるのも事実であろう。外部からの指摘を受け、それをもとに業務を見直すことは重要なことである。

(再発防止策に関する具体的な取り組み)

- ・検証委員会を継続させ、年1回程度委員会を開催し、再発防止策の履行状況を確認する会を設けること。

(2) 生活保護利用者からの意見を聞く機会の設置

利用者に合わせたCWの支援と利用者の自発的な取り組みとの相乗効果があつてこそ、就労支援は効果的なものとなる。そのためにも、行政が一方的に施策について決めるのではなく、利用者や関係者が意見を述べたり、行政施策に参画したりして、利用者と関係者、行政等が意見を交わし、最善の策を検討していくことが重要である。

例えば、介護保険制度は、事業計画の策定過程、実際のケアプランの作成過程において当事者の意見を聞くことが制度化されているが、生活保護制度ではそういう機会がない。

特に、金銭給付を支援の中心とする生活保護行政では、CWが権力を持っている。C

Wと利用者との力関係のバランスをとるためには、当事者の意見を聞くということが必要である。当事者がどう思っているのかということは、業務改善を進める、問題を把握するための重要なツールである。組織運営・政策決定にそうした意見を反映させていくプロセスが、よりよい生活保護行政にしていくための一里塚となる。

意見については、対応等の悪い点だけではなく、良い点もあわせて聞くと、国立市として、どういうものを大事にして、相談援助（ケースワーク）をしていくのかということが見えてくる。良い点の意見は、CWの達成感につながる。良い点、悪い点、双方を尋ねるようなものと有効である。それらの意見を、CW個人ではなく、組織として受け止め、国立市の生活保護行政をよりよいものとする組織的な取り組みにつなげることができる。とよい。

どこまでできるかという課題があるが、無記名で投稿・郵送できる窓口や担当職員の設置、2、3年に一度でも利用者の実態調査を行うなどの工夫が求められる。

いろいろな人がいるので、いろいろな手段があるとよい。その時はメールでやってみようとか、手紙でやってみようとか、その時にアクセスしやすいところにつながるという形になるとよい。利用者は相談するのが難しい、声を上げにくいということを前提に、いろいろな装置を配置することが大事である。

(再発防止策に関する具体的な取り組み)

- ・無記名で投稿・郵送できる窓口や担当職員の設置、2、3年に一度でも利用者の実態調査を行うなど、利用者のアクセスしやすさに留意して、利用者から声を聞く機会を設けること。

(3) 厚生労働省への意見書の提出

不適正な事務処理である、事務懈怠に関する新聞記事を検索すると、全国で何十もの記事がヒットする。表に出ていないことも含めるともっと多くあるだろう。

不適正な事務処理の要因には、業務手続きの量的増加・高度化・煩雑化等、生活保護実施手続き上の構造的な問題も含まれているため、業務手続きの簡略化や問題が起きにくい構造にすることも重要である。生活保護制度は法定受託事務であることから、厚生労働省による、生活保護業務の業務軽減、複雑な事務処理の簡素化の検討が必要である。問題が生じた地方自治体から厚生労働省に対して、このことを発信していくことが重要である。

(再発防止策に関する具体的な取り組み)

- ・生活保護業務の業務軽減、複雑な事務処理の簡素化の検討をするよう、厚生労働省に地方自治体から発信していくこと。

IV. 国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会条例

平成 31 年 3 月 27 日条例第 2 号

国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会条例

(設置)

第 1 条 市の生活保護業務における生活保護費の過支給、漏給等の不適正な事務処理（以下「不適正処理」という。）について、庁内で実施した内部調査の結果を客観的かつ公正な立場から検証し、適正な事務執行に向けて再発防止策の検討及び提言を行うため、国立市生活保護業務適正化に関する調査検証委員会（以下「委員会」という。）を設置する。

(所掌事務)

第 2 条 委員会は、市長からの諮問に応じて、次に掲げる事項について調査及び審議を行い、その結果を市長に答申する。

- (1) 不適正処理に係る内部調査の検証に関すること。
- (2) 不適正処理の調査に関すること。
- (3) 不適正処理の再発防止策の提言に関すること。
- (4) 前 3 号に掲げるもののほか、不適正処理に関して必要な事項

(組織)

第 3 条 委員会は、委員 5 人以内をもって組織する。

2 委員は、法律、行政、福祉等に関して優れた識見を有する者のうちから、市長が委嘱する。

(任期)

第 4 条 委員の任期は、第 2 条の規定による答申のあった日をもって終了する。

(委員長)

第 5 条 委員会に委員長を置き、委員の互選によりこれを定める。

2 委員長は、委員会を代表し、会務を総理する。

3 委員長に事故があるとき、又は委員長が欠けたときは、委員長があらかじめ指定した委員が委員長の職務を代理する。

(会議)

第 6 条 委員会の会議は、委員長が招集し、委員長がその議長となる。

2 委員会の会議は、委員の過半数の出席がなければ、開くことができない。

(説明等の聴取等)

第7条 委員会は、必要があると認めるときは、市の職員その他の関係者に対して説明若しくは意見を聴き、又は資料の提出を求めることができる。

(守秘義務)

第8条 委員は、職務上知り得た秘密を漏らしてはならない。その職を退いた後も、同様とする。

(庶務)

第9条 委員会の庶務は、健康福祉部福祉総務課において処理する。

(委任)

第10条 この条例に定めるもののほか、委員会の運営に関し必要な事項は、市長が別に定める。

付 則

1 この条例は、平成31年4月1日から施行する。

2 国立市非常勤特別職職員の報酬および費用弁償に関する条例（昭和49年11月国立市条例第25号）の一部を次のように改正する。

第2条中第75号を第76号とし、第55号から第74号までを1号ずつ繰り下げ、第54号の次に次の1号を加える。

(55) 生活保護業務適正化に関する調査検証委員会委員

第4条中「第2条第15号から第72号まで」を「第2条第15号から第73号まで」に改める。

第5条第1項中「第2条第73号から第75号まで」を「第2条第74号から第76号まで」に改める。

別表第2中

「 地域保健福祉施策推進協議会委員	〃 9,100 円	」を
「 地域保健福祉施策推進協議会委員	〃 9,100 円	
生活保護業務適正化に関する調査検証委員会委員	〃 9,100 円	」に改める。