

日野市生活保護事務適正化のための再発防止計画
2019年度～2021年度

日野市

2019年4月策定

1. 計画策定にあたって

市は、健康福祉部生活福祉課ケースワーカーによる生活保護事務の不適切処理を受け、平成27年に「日野市生活保護事務の適正化に関する第三者検討委員会（以下：「委員会」という）」を立ち上げました。委員会では、この事案に関する原因究明と今後の生活保護に関する事務執行のあり方について、客観的かつ公正な第三者の立場から検証を行い、再発防止の徹底を図るため、平成28年3月末、市長に「日野市生活保護事務適正化に関する第三者検討委員会報告書（以下：「報告書」という）」を提出しました。報告書にある再発防止策を早期に着実に実行し、これを組織として共有することで、二度とこのようなことが起こらないように、「日野市生活保護事務適正化のための再発防止計画について（平成28年度～30年度）」を策定し、事務の適正化と再発防止に取り組んできました。

3年間の再発防止計画を着実に実施した結果、大きな成果を得ましたが、取り組み事項によっては、引き続き計画で管理をした方が効果があり、適正化を更に進めることで事故の再発防止をより強固にしていくためにも後継の計画を策定することとしました。

策定にあたっては、これまで実施してきた計画の検証と評価、課題をもとに見直しを行い、また、委員会の総意として示された以下のこと（概要）を引き継ぐものとしてしました。

- (1) 市の信用を失墜したことの反省と再発防止に全力を尽くす
- (2) 再発防止策を着実に実行することで市の信頼の回復を図る
- (3) 生活保護に携わる全ての職員が、やりがいと誇りを持てるよう体制を整え環境の充実に図る
- (4) 他の自治体に先駆ける業務水準の実践により市民福祉の向上を図る

2. 再発防止計画（H28～30年度）の検証・評価

(1) 実施方法（進行管理）

実施項目を以下のとおり管理し実施してきました

- ①関係部署で連携し、実施状況の進捗確認と課題認識
- ②定期的な市長までの進捗状況と課題の共有
- ③委員会と進捗状況についての意見交換

(2) 実施してきた中で得られた成果

①人員体制の強化

	H27.4	H28.4	H29.4	H30.4	H31.2
世帯数	1,703	1,770	1,863	1,928	2,028
必要な現業員数	21	22	23	24	25
現業員数（面接相談員含む）	17	20	20	20	20
配置基準による現業員過不足数	▲4	▲2	▲3	▲4	▲5
地区担当世帯数	114	98	103	113	119
現業員における福祉専門職数			2	3	3
庶務係職員の増員数					1

※H28.4 現在現業員 3名増員

※社会福祉士 H29.4 に 2名配置・H30.4 に 1名配置

※H30.10 庶務係 1名増員

②研修体制の充実

(ア) 社会福祉主事資格認定通信課程修了者：H28年度3名、H29年度3名、H30年度3名

(イ) 外部スーパービジョンシステム実施：H28年度3回、H29年度5回、H30年度4回

③生活保護事務の適正実施

(ア) 定期的な担当地区変更、担当業務量の平準化

(イ) 自主的内部点検によるチェック体制強化

(3) 主な課題

①人員不足の解消には至っていない

H31.2月現在2,028世帯、配置基準80世帯により5名不足

②対人援助技術の更なる向上

面接相談員と地区担当員の技術共有、関係部署との研修相互受講による孤立化防止

③生活保護事務の更なる適正実施

訪問調査率向上 ※H29年度訪問調査率実績：70%

3. 計画期間について

人員体制整備や援助技術向上、業務改善は、単年度で目標を達成するのが困難なものも含むため、3年を一工程として計画し、2019年度～2021年度の3ヶ年計画とする

4. 計画の内容について

下記のとおり実施項目を整理し、それぞれに最終年度末までの目標を設定する整理の結果、44項目あった実施項目が36項目となる

「重点実施項目」：優先順位、重要度が高く、努力を要するもの

「維持継続項目」：仕組みが構築されたが、実施状況の検証が特に必要なもの

「実施完了項目」：目標を達成したが実施状況を確認していくもの

I 重点実施項目

1 人員体制

(1) 職員体制の整備

最終年度目標： ケースワーカー1人あたりの担当世帯数を80世帯とする
世帯数に応じて正確に業務量を把握し、庶務係職員の適正数を配置

(2) 生活保護事務の人事的な評価と異動基準の確立

最終年度目標： ケースワーカーの業務に沿った人事評価基準を作成する
長期間の配属とならないように人事異動を実施する
職員体制の整備につなげる

(3) 福祉の専門職の職員採用

最終年度目標： 生活保護業務の質の向上

2 研修体制

(1) 有用な研修の積極的な受講

最終年度目標： ケースワーカーの新任研修、現任研修には必ず参加する

(2) 近隣市と合同で研修会等開催

最終年度目標： 他地区の情報を共有することによって、より広い意識や考え方を
持てるようにする
他市ケースワーカーとの意見交換の場を設ける

(3) スーパービジョンシステムの実施

最終年度目標： 高度な専門技術の取得のため、最低年4回は実施する
職員の心身状態や仕事の仕方について第三者からの視点で発見
ができるようにする

(4) 職場内倫理研修

最終年度目標： 在籍者に対して、4半期に一度、倫理研修を実施する
転入者に対して、着任時に必ず実施する

(5) 対人援助を所管する各課との相互研修

最終年度目標： 対人援助職場の孤立化防止を図り、面接相談員と地区担当員の相
互の立場を理解し、連携が円滑に進むように業務交流する

3 生活保護事務適正化

(1) チェック体制の強化

(2) ルールの遵守

最終年度目標： 訪問調査活動を以下の通り年度ごとに段階的に目標設定する

2019年度	80%以上
2020年度	90%以上
2021年度	100%

支給決定や支払等の事務処理の滞留のないよう適正な生活保護事務を実施するための仕組みを確立させる

II 維持継続項目

1 研修体制

(1) 社会福祉主事資格認定通信課程の受講

最終年度目標： 高度な専門技術を取得するため、全員が受講できるような環境と
する

2 生活保護事務適正化

(1) チェック体制の強化

(2) 事務スペースの整理整頓

最終年度目標： 支給決定や支払等の事務処理を滞留しないよう適正な生活保護事務を実施する仕組みを確立させる

Ⅲ実施完了項目

1 人員体制

(1) 職員体制の整備

継続すべき内容： 標準数の査察指導員1人に対し、ケースワーカー7人を維持する

2 生活保護事務適正化

(1) 担当ケースワーカー以外の連絡先の周知

継続すべき内容： 利用者が担当以外にも相談・確認ができる環境にする

(2) チェック体制強化

継続すべき内容： ケースワーカーの日々の活動状況を誰でも分かるようにし、活動状況の透明性を図った
課長以外が生活保護システムの決裁処理を不正に行えないようにした
保護世帯も収入認定の内容を確認・チェックができるようになり、透明性を図った
※次期システム移行の際に改善点を反映する

(3) ルールの遵守

継続すべき内容： 生活福祉課現金等取扱規程を運用（今後も随時見直しを図る）

(4) 毎年実施される東京都の指導検査結果の業務への反映

継続すべき内容： 市全体で指導状況や課題の共有を図る
一覧表の内容を情報共有し、その改善策とノウハウの共有を図る

(5) ケースワーカーの担当地区の定期的な変更

継続すべき内容： ケースワーカーの孤立化を防ぎ、生活保護事務の透明性と適正性、均質性を図る

(6) 日野市の対応策の公表

継続すべき内容： 次期計画について、市HPに掲載する
※取り組み状況についても、市HPに年度ごとに掲載する

5. 進行管理について

下記のとおり重要度及び優先度、実施状況に応じて効果的な点検と管理をし、実施状況の確認、検証、見直し作業を行い、効果的にPDCAサイクルが機能するように進行管理をおこなう。また、関係部署で連携し、実施状況の進捗確認と課題認識を行い、定期的に市長まで共有を行う。

- (1) 「重点実施項目」の確認共有頻度：四半期ごと
(人事異動や採用に起因する項目は、半期ごと又は年度ごととする)
- (2) 「維持継続項目」の確認共有頻度：半期ごと
- (3) 「実施完了項目」の確認共有頻度：年度ごと