

| | |
|--|---|
| 令和4年度（2022年度） 第1回 八王子市社会福祉審議会地域福祉専門分科会 | |
| 日時・会場 | 令和4年（2022年）4月22日（金）10:00～12:00 803会議室 |
| 出席者 | 委員 黒岩亮子（日本女子大学） 小室崇司（八王子市町会自治会連合会） 榊原英資（市民委員） 西村陽子（市民委員） 田中利男（八王子市民生委員児童委員協議会） 齋藤健（八王子市民活動協議会） 豊田聡（八王子市社会福祉協議会） 山下晋矢（八王子市医師会） 和田清美（東京都立大学） 北村将郎（東京三弁護士会多摩支部） |
| | 市職員 松岡福祉部長 山岸生活福祉担当部長 柏田福祉政策課長 浅岡生活自立支援課長 内田生活福祉総務課長 加藤生活福祉地区第一課長 小林生活福祉地区第二課長 武岡生活福祉地区第二課主査 |
| | 説明員 |
| 欠席委員 | |
| 次第 | <ol style="list-style-type: none"> 1. 開 会 2. 事務局より報告 <ol style="list-style-type: none"> (1) 市職員 異動の報告 (2) 今年度の会議について 3. 議 題 <ol style="list-style-type: none"> (1) 生活保護行政にかかる不適切言動事案における再発防止・改善報告書（案）について (2) 生活保護のしおりについて 4. 閉 会 |
| 公開・非公開の別 | 公開 |
| 傍聴人の数 | 1名 |
| 資料 | <p>・次第 第3期八王子市社会福祉審議会地域福祉専門分科会 委員名簿</p> <p>【資料1】 令和4年度（2022年度）地域福祉専門分科会年間スケジュール</p> <p>【資料2】 生活保護行政にかかる不適切言動事案における再発防止・改善報告書（案）</p> <p>【資料3】 生活保護のしおり</p> |

会議の要旨

1. 開 会

2. 事務局より報告

(1) 市職員 異動の報告

石黒福祉部長 ⇒ 松岡福祉部長

山崎生活福祉担当部長 ⇒ 山岸生活福祉担当部長

平井福祉政策課長 ⇒ 柏田福祉政策課長

清水生活福祉地区第二課長 ⇒ 小林生活福祉地区第二課長

(2) 今年度の会議について

【資料1】令和4年度(2022年度)地域福祉専門分科会年間スケジュールについて事務局より説明。

2. 議 題

(1) 生活保護行政にかかる不適切言動事案における再発防止・改善報告書(案)【資料2】について事務局より説明。

和田会長

ありがとうございました。報告書(案)をご説明いただきました。ご質問やご意見いただけたらありがたいと思います。

田中委員

修正された文について、文字がズレてしまっています。直していただければと思います。

第2章「本事案における要因」、1「個人的な要因」、(9)「他の関係所管などにも影響がでるという思いがあり」で、下のところでズレている。

もう一つ、その下の2「組織的な要因」、(4)の一番右側のところ、二文字ぐらいズレている。

その下の(5)、これも右側のところがズレている。

同じく5ページ、上から4行目のところ、「共に対応していくなど」がズレている。

それと(4)の下から2行目、右側のところに「ストレスがたまりやすい環境」というところのズレ。

ここだけ修正していただければと思いますので、是非よろしく願います。以上です。

加藤課長

修正させていただきます。

和田会長

よろしく願います。他にはいかがでしょうか。

黒岩委員

私も文章のところですが、4ページの1の(3)「上司の管理及び知識が不十分」の管理職について、ちょっと分かりにくいと思います。「管理職は査察指導員及びケースワーカーの状況を適切に把握し、組織管理能力が求められる」ではなく、「適切に把握し、組織を管理する能力が求められる」という文章かと思ったのが一つです。

二つ目は、同じく4ページで「班」という言葉が出てきますが、この報告書が誰向けかということにもあると思いますが、八王子の福祉の体制が良く分からないと「班」って何だろうと。地区ごとの班ということだと思いますが、ある種の専門用語は誰が見てもわかる言葉で書いて、例えば「他地区」でとかならまだ分かるのではないかと思います。

和田会長

文章表現に関することが続きましたけれども、他にいかがでしょう。

榊原委員

第3章の1の(2)三行目のところで、「適切な支援につながらないなど、様々なトラブルを引き起こす」の「トラブル」が引っかかっている、ケ

| | |
|----------------------|---|
| | <p>ースワークは基本的に見立てを立てて適切な支援につなげるということが大切だと思いますので、「トラブル」というより「不測の事態」だとか、「トラブル」というと相手のプライド、利用者の方をトラブルメーカーじゃないですが、そう捉えてしまう感じを、この文章だけだと受けてしまいました。以上です。</p> |
| <p>加藤課長 和田会長</p> | <p>表現について考えさせていただきます。</p> |
| | <p>内容に踏み込んでおりますが、後はご自由に意見や質問あれば是非いただきたいと思います。</p> |
| <p>小室委員</p> | <p>内容的な面で教えていただきたいのですが、まず、第3章で結果に基づく問題点の「組織としての問題点(1)」について、「他の班で同様の対応事例があったにもかかわらず」、という内容がこれ以前にもあったのか、アンケート調査資料でも、質問26で、「不適切な発言をしてしまった」という人が243人中の95人がイエスとなっています。これ以前にも同じ事例があったことに驚きがあります。</p> |
| | <p>また、質問28で「見たことがある」という人が243分の119と多いわけです。これに対する具体的な対策がどこに載っているのか。自分が思ったのは、14ページに「職員同士のコミュニケーション」とありますが、下からフランクに話し合い、こういう体制を作ろうというのはあるが、私としては上から吸い上げるような対応策が必要なのではないかというのがあります。</p> |
| <p>加藤課長</p> | <p>表現に誤解があったと思います。同様の対応事例というのは、今回の事案のようなトラブルがあったことではなく、論点になった収入充当をするかしないかや、兄弟の同居ができるかできないか、そういった部分で同様の事例があったということです。</p> |
| <p>小室委員</p> | <p>たまたま例に挙げただけで、事実として、アンケートの質問26と28でこれだけの数字が出ていると裏付けられていると言っただけであって、文言について言っているわけではなく、事実の方が大きいですよ。個人が243人分の95、見たことがあるという人が243分の119とこれが何を意味しているのかを重く見たいというのが私の考え方です。具体的な対策はどこに書いてあるのか。下から現場職員の発言しやすい環境づくりは素晴らしいことです。しかし、上から危機感を持った上司が吸い上げるような必要があるのではないかというのが私の意見です。</p> |
| <p>加藤課長</p> | <p>10ページの「職員が生き活きと働ける職場環境づくり」の中で、上司、部下という垣根を越えて相談しやすい環境づくりをしていくという部分に含まれていますが、上司に対して相談する場面で、若い職員は遠慮してということがありますので、そこを改善していこうと考えております。</p> |
| <p>和田会長</p> | <p>今の回答は具体的に言えば、10ページの3「職員が生き活きと働ける職場環境づくり」の中に、小室委員が指摘されているような対応が含まれているのでしょうか、あるいは含まれていないのでしょうか。</p> |
| <p>加藤課長</p> | <p>直接的な表現にはなっておりませんが、「相談、フォローのしやすい環境づくり」の中で、役職の垣根を越えて気軽に相談しやすい環境を作っていくことや、既存の会議を活用し、毎週行っている診断会議や査察指導員連絡会議のやり方を変えながら、ケースワーカーの悩みを直接相談できるように変えていきたいというように考えております。</p> |
| <p>小室委員</p> | <p>実際に働いている人間が相談できる環境は素晴らしいことですが、それ以前に上司が吸い上げる努力をマストにしないと、意見を待つのではなく自分の方から取りに行くという。危険な重大事故というのはヒヤリハットの中から吸い上げていかないと、大きな問題になるというのは世界的なことだと思います。そう言ったことを分かっている人間が積極的に取りに行くべきで、</p> |

| | |
|--------------|--|
| 山岸部長 | <p>「顔色悪いけど何かあったのかい」とか、そういったものが出てこないかなと期待を込めて言っています。</p> <p>管理職が、管理、把握が重要と認識しているところでもあります。報告書の10ページで、「相談、フォローのしやすい環境づくり」と書いてありますが、ご指摘にもございましたアンケートの中身について、今回のような極端な事例が多いというわけではございません。必要な指導を行う中で強くなってしまう場面や、危ない場面というのは職員が感じているところであろうと思います。ご指摘があったように、管理職が管理、把握するという取組みの記述をしたいと感じています。</p> |
| 内田課長 | <p>ケースワーカーの上司、査察指導員はスーパーバイザーとしての役割として、スーパービジョンを実践するという所で、ケースワーカーの指導・監督だけでなく、支援する機能が元々あります。行政職としての組織体制以前の話で、福祉事務所として、ケースワーカーと査察指導員の関係性という所で、スキルの活用を実践するのが体制として必要であります。スーパービジョンについては、9ページの「ケースワーク職場における職層別役割の設定」という所で説明しており、指導・助言・監督という点で、スーパーバイザー機能を補強し、体制を整えるといった意味合いです。</p> |
| 和田会長 黒岩委員 | <p>明示されているほうがいいですね。分かりやすい。</p> <p>ケースワークにおいては、とにかくスーパービジョンが大事だと思います。言葉として査察指導員がいるとなっていますが、日々現場で働いている人が本当にスーパーバイズを受けて、改善されている、不安がなくなるということが、職人技の様になりがちであり、難しさがあると思います。</p> |
| 小林課長 | <p>10ページ(1)のイの「声掛けの強化」という部分が、民間の組織であれば、例えば1週間に1回面談を行う、アンケートを定期的に必ず行うなど、大きな事案が起きた後ですから、逆にそれを見直す機会として定期的な何かを導入することや、ヒヤリハットの事例を積み重ねていくことを隠すことが恥ずかしいのではなく、改善していくためには必要なものを見える化しないと、うまくいかない事例を隠してしまうのではないかと思います。</p> <p>一歩踏み込んだスーパービジョンを定期的にすると書くと良いと思います。「電子意見箱」とありますが、言いたいけれども言えないなど、匿名性が高いけれども状況を把握できるものを作るという意味なのかと思いましたが、隠さないで、批判するのではなく、良くしていくには、「電子意見箱」の説明をしていただき、活用していくのだと書いていただければと思います。</p> |
| 和田会長 小林課長 | <p>過去の事例が、まとまり切れていない状況で使える状態ではないため、精査して同じ内容が見えるように整理していきたいと思っています。査察指導員の話がありましたが、地区が10班ありまして、10人の査察指導員がいます。対応困難な場面に直面した時に、会議等で査察指導員がいない時があり、職員が孤立してしまう時もあります。他の査察指導員が代わりに対応できるような体制づくりも含めて、今後精査していかなければならないと思っています。</p> |
| 和田会長 | <p>今のような内容が書いてあると、より理解ができます。</p> <p>先ほどのアンケートについてですが、「市民の方に対して、不適切な発言をしてしまったことがある」、「暴言を吐いてしまったことがある」とあります。アンケートの取り方が悪かったと思いますが、暴言を発している職員が他にもいるような文言になっていますが、実際に暴言を発している職員はいません。ただ、強く指導してしまう職員はいるので、気付いたときに注意するようにしています。</p> |
| 和田会長 | <p>アンケート調査の結果が出ていますので、改善案は、調査結果を活かした</p> |

| | |
|-------------------------------|--|
| <p>西村委員 武岡主査</p> | <p>書き方になると、説得力があると思います。行政文書なので、こういった形になるのもわかりますが、もう少し踏み込んでいいのではと思います。他にみなさまでしょうか。</p> <p>電子意見箱について、回答いただきたいと思います。</p> <p>電子意見箱に関しては、ご指摘があったように、普段言えないことを言える形でと考えておりました。オープンにしていくことを考えると、意見箱の取扱いについては今後検討していきたいと思います。</p> |
| <p>豊田委員 武岡主査 西村委員</p> | <p>この表現だと、「電子箱の設置」と書いてありますが、現在意見箱はあるということですか。</p> <p>現在はないです。</p> <p>電子意見箱を新設するのは、市民としては良いと思っています。具体的にどのようなものをわかりやすく記載していただきたいです。改善していく点が市民に伝わらないと、これはいったい何なのだろうと結局止まってしまうため、良い取組みは見える化したり、今後起こさないためにどう改善していくかを市民が見ても分かるように工夫してもらおうと理解も深まると思いました。新設していただき、中の環境を良くしていく見える化は是非進めていただきたいと思います。</p> |
| <p>黒岩委員</p> | <p>別の視点で、アンケート質問10「ケースワーカーが悩みや苦勞を感じる時」で、「相手が攻撃的である、情緒が不安定である」、「相手に伝わらない」というように、現場で働いている人は大変な対応をしています。ホームレスの方が生活保護を受けるというのをインタビューしたことがあり、熱心な支援者と二人で回っていましたが、感情を露わにしてはいけないのに、支援者の方が「いい加減にしてください」と言ってしまう場面を見ているため、大変な中で対応をしているとは思っています。</p> <p>一方で、質問15「周囲や他部署からの理解があるか」に対して、「はい」という回答が少なく、福祉部の関連部署の中ではシェアできていると思いますが、全庁的に福祉部内でも生活福祉に配置されたら大変、ああいう人たちに関わりたくないという、ネガティブな感情が全体的な流れの中で、やりがいはあるが、精神的な負担が重いことを理解されない。周りも今回のような事例があると、こういうことしちゃったんだと思われるため、福祉に携わる職員だけではなく、全庁的に理解されるように意識改革が必要だと思います。難しいと思いますが、新人の研修の時に必ず入れるなど、組織全体、他の機関に分かってもらえるような、広い意味でのアイデアや八王子市としてやっていることがあれば教えていただきたいです。</p> |
| <p>和田会長 加藤課長</p> | <p>いかがでしょうか。</p> <p>十分であるかは分かりませんが、新規採用の時には各所管から話を聞く機会を設けられていて、そういった中でケースワークという業務が市の仕事としてあるということについて話しています。ただ、時間が限られているので、細かい悩みの部分まで、特に新しく入られた方だと希望を持ってこられるので、そういうところを強調した説明というのはしていないと思います。</p> |
| <p>黒岩委員</p> | <p>今回のマスコミにも出た大きな報道に対して、全庁的にこのような形で報告書を出すと、福祉に関連する以外の方への働きかけみたいなのはされるのですか。全庁的に八王子市職員として重く受け止めましょうということが、福祉部署以外にもそういう雰囲気浸透しているのかということが知りたいのですが。</p> |
| <p>山岸部長</p> | <p>この事案が今年の12月にあった時点で、展開していくことにはなっているのですが、改善報告書については、庁内の政策会議にかけまして、政策決定をしていくということが予定をされています。本日いただいたご意見を参考にして職員全体に周知をしていく、あるいは職場の状況を理解してもら</p> |

| | |
|-------------------------------|---|
| <p>黒岩委員 和田会長 榊原委員</p> | <p>う、そういった形で考えております。 どうもありがとうございました。 他にいかがでしょうか。 電子意見箱について、皆さんの意見を踏まえて読むと、「関係の構築を図る」ということが二度出てきます。相談、フォローしやすい環境を作るといこと、役職の垣根を越えて気軽に相談できる関係の構築を図るといこと。アンケートに皆さんがどのような印象をもって答えたのかですが、例えば9の9ページの30番「注意がしあえる環境となっていますか」、「フォローしあえる環境となっていますか」、これはあくまでも円（グラフ）の形を見ただけですが、割と現業にあたっている方たちの中ではフォローしあえているのかなと思う中で、結局1番の「相談しにくい職場環境の改善策」というところでは、誰に対して相談しにくいのか、何が相談しにくいのかというのが明確になっていないのかなと思います。だからこのイの部分でぐちゃぐちゃになっているなという気がしました。単純に上司に相談しにくい環境にアプローチしていくのか、アンケートと照らし合わせたときに整理していかないと、形だけというか「設置しました」、「匿名性なども言いやすくなりました」と言って、果たしてそれで現業員の方が生き活きと、ケースワークをできるのかというのは、違和感がありました。ここをもっとうまくまとめていただくと、このアンケート調査の結果が少し生かされるのかなと思いました。</p> |
| <p>加藤課長 和田会長</p> | <p>ご意見を踏まえて内容を見直します。 その時に、先ほど指摘された上司の理解とかそういうところはいかがでしょう。</p> |
| <p>小林課長</p> | <p>普段相談しあえる状況ということは、今回の不適切発言をした職員に聞いたところ、利用者さんと困難な状況になっていて、周りに迷惑をかけるのが辛かったと。自分で抱えて処理してしまう。普通に答えられるような状況では常に相談していたらしいのですが、今回色々複雑化してきてしまったので、そういうところを相談できるような体制を整えていかなければならないと思います。</p> |
| <p>黒岩委員 小林課長</p> | <p>それは情報交換レベルというよりも、自分の内面や人格に関わるような複雑さもあるということですね。だから気軽に相談できなかつた。 やはり周りの職員が忙しいので、自分で処理できるところは対応しようというところで頑張ってやってしまった。いつでも相談できるような体制にしていかなければならない。</p> |
| <p>和田会長</p> | <p>今のご説明を聞くと、この文章だと一人で抱え込んでしまい体調不良につながりやすい。それは現象であって、負担を抱え込んでしまう、そういう現場での構造的な問題というのはここでは読み取れないです。</p> |
| <p>榊原委員</p> | <p>今の件、何かご意見があればお願いいたします。榊原委員のご指摘は、この部分をもう少しわかりやすく丁寧にということでしょうか。 今話を聞いていて、そういうことって確かにあるなというか、自分の支援方針や考え方が合っているのかの連続だと思います。その連続の中で、遠慮をしてしまうという説明がありましたが、なぜ遠慮をしてしまうのでしょうか。確かに周りが忙しくて、支給日があったりというのはわからなくはないけれども、遠慮してしまうというのは、そもそも根幹は何なのでしょう。</p> |
| <p>内田課長</p> | <p>このアンケートでも、そこはコミュニケーション不足がありながら、フォローを受けているというのはあります。査察指導員が10名いてその下に10名程のケースワーカーがいる中で、職としてのスーパービジョンという話もしましたが、職としてのコミュニケーションは取れつつも、併せて人間と</p> |

| | |
|------|---|
| | <p>してのコミュニケーションがあると思います。そういった意味では、本質的な悩みの部分まで言えるのか。こういう利用者の方がいて、こういう対応をしていますという人間の対応ではなく、どこに問題があるのか、というところまで踏み込んでコミュニケーションが取れているかということ、上司と部下との関係でしっかりフォローできている一方で、ちょっと足りていないという部分が大人数いる中では、組織として差が出がちで、それは経験であったり知識であったり、経験だけではない部分もあると思います。人間力という部分。しかし、組織でやる以上、そこは人間性だけではなく、同質のレベルを持たなければならないので、そこをどうやってフォローするのか、難しい言い回しにはなると思うのですが、組織としてやるべきことをやっていくのと通常のコミュニケーションの両方あると思うので、再度わかりやすい表現でどう書くかというのはご指摘のとおりだと思います。</p> |
| 齋藤委員 | <p>先ほどお話のありました、アンケート19の「ケースワーカー業務のある部署に異動したいと思いませんか」の中で「どちらともいえない」、「そう思わない」という人が「そう思う」という人と比べて非常に高い数字を示しています。改善策の中の第1に重要なことは、ケースワーカーがどういう理念を持っているのか。例えば、生活上の困難を抱えている困窮者の相談に乗り必要な支援を行うとか、自立の手助けを行うケースワーカーであるとか。この人たちは何をやっているのかをトップページの今後の改善の頭くらいにあるといいのではないかと思います。この人たちの理念、この人たちがいることのすばらしさを1、2行でもいいから書き込んでいただくとありがたいと思います。</p> |
| 和田会長 | <p>アンケート調査の結果が、第三者の検証結果に基づく問題点ということになるのでしょうか。普通アンケート調査を実施すると、こういう結果が出ましたというようなまとめがあります。有識者会議では、改善案がそれを踏まえているものだと理解したのですが、改善策の記述に随時アンケート調査の結果を入れるというのが良いのか。その辺はいかがでしょうか。</p> |
| 山岸部長 | <p>今お話しいただいたご意見は、ある意味尊い仕事であるという認識を改めて持つべきであろうと我々にとってもありがたいご意見だと思います。記載するかどうかを前向きに検討させていただきたいと思います。</p> |
| 和田会長 | <p>そうですね。第4章のところに今言ったことも含めて書き込んだ方がいいと思います。アンケート調査をしっぱなしは良くないと思いますので。</p> |
| 黒岩委員 | <p>私は大学組織にしかないもので、行政組織がどのようになっているかわかりませんが、先ほどの話で査察指導員のスーパービジョンで解決していくのが通常のケースワークの現場へのフォロー、ケアだと思うのですが、今は複雑な問題を抱えた方が来て、それだけでは解決しないこともあると思います。だからこそ熱心な方が（今回のような事案を）起こしてしまうような。メンタルヘルスの重要性をはっきり明記してもよいのではないかと思います。オのところ改善策では「研修の拡充」について記載していますが、それだと自分でメンタルケアしてくださいという風に読み取れてしまったので、知識を高めるための研修を実施すると共に、福祉現場で働く職員のメンタルケアを充実していく必要性を新たな形で考えていくと良いのではないかと思います。</p> |
| 和田会長 | <p>問題が複雑化しているということ、この事案の中に出てしまったわけですねある。オについての記述をもう少ししていただけると。</p> |
| 山下委員 | <p>メンタルヘルスは今もやっているはずだと思いますが、ストレスチェックで高点数の方は産業医面談をお勧めするような仕組みができています。そこを確認していただければと思う。全般的に言えるが、報告書は次年度以降も出されるとは思います。今後の改善策1、2番は比較的良くなった結果に</p> |

| | |
|----------------------|--|
| 小林課長 | <p>ついて、数値目標を出して言いやすいと思いますが、3番目の職場環境づくりは数値目標が出しにくくなるのではないかと。文章を作りこむときに各々の項目について今後何を数値目標として作っていくかを想定する必要があり、作る側の思いと受け取る側の思いにズレが生じます。少なくとも数値目標でこれだけ良くなったかを言えるように作ると良いと思います。</p> <p>評価については、報告書に掲げた改善策を実施し、年度末に職員アンケートを取り、意識面の変化や知識について検証していきたいと思います。</p> |
| 山岸部長 | <p>生活保護利用者の方についても、世帯類型が5種類ありまして、母子や高齢者など、ランダムに選んで検証して、公表するなど検討をしている段階です。</p> <p>検討している案を提案させていただいたのですが、ご指摘があったとおり、後ろのスケジュールは組んでいますが、定量的に評価できるもの、定性的評価となるものが混在しており、こういった指標でやるかまでは、詰め切れていないところです。今後、政策的に決定していく中で、一定程度明確にしたうえで、最後報告書をどこまで書けるか、お示ししていきたいという考えです。</p> |
| 和田会長 | <p>ぜひそうしていただきたいです。たくさんの項目、内容がこの中に組みこまれているので、それを評価するのはかなり大変ですし、またどこまで施策として打ち出せるかという問題は残されていると思います。</p> |
| 北村委員 | <p>8ページの設備面の改善について、修正いただきありがとうございます。文言的には、検討するという形ですが、目に見える形で改善していただければと思います。今回のケースで、問題が顕在化したのは、音声のデータがあったからなのかと弁護士としては思うところですが、それがなければ言った、言わないで、そんなことは言っていないと否定する危険性はあったのかと。そうなると、相談の時、トラブルになった場合、事後的に検証する形の録画、録音が必要になってしまうかもしれませんが、そこまで警戒しなくて済む形で改善ができれば良いと思います。</p> |
| 榑原委員 | <p>10ページの3番の「活き活き働ける」というのが違うとっていて、「安心して働ける」という方が言葉として適切かと思いました。</p> <p>(1)のア「困難事案対応時の組織体制」というところで、下の内容が困難事案の組織体制の話ではないと思いました。どちらかというと、組織体制はエのところの話なのかと。アのところは一人一人の業務量の軽減という話があったと思いますが、ケースワーク以前にこのような業務の整理を行うという話で、タイトルとしては、それに対して対策をやられるのかなと思います。</p> |
| 加藤課長 | <p>確かに、アの部分は組織体制というタイトルにはそぐわないかと思いますが。一担当に偏らない対策という部分については、検討部会の中でご意見をいただいた部分を踏まえて、一人の人がずっと一人の相手を長時間するのはなく、ある程度時間を区切って違う人に代わるような対応がいいのではないかという意見をいただいた中で、タイトルと内容が一致しない点については、再度検討を行いたいと思いますが、内容としてはそういう意味です。</p> |
| 和田会長 加藤課長 小室委員 | <p>アとエが重なるというのは、確かにそうですね。</p> <p>アとエがタイトルにあってはもう一度考えさせていただきます。</p> <p>私は「活き活き」でも良いと思う。モチベーションというか、その人間の価値観を福祉としての生きがいというものがあった方がいいかと思う。安心というよりは活き活きの方がレベルが高いと思う。</p> |
| 西村委員 | <p>10ページの「3環境づくり」のエのところ、この部分は5ページの(3)に紐づいているものであるが、ここでは、課内会議は事例として報告・相談することを徹底すると書いてある。しかし10ページでは、情報共</p> |

| | |
|--------------|--|
| 加藤課長 北村委員 | <p>有できる場として活用するとなっていて、緩い感じがする。ここは、ぜひとも困難対応及び事例検討については、報告・相談を徹底すると書いていただけると、問題点からさらに改善するところが強化されるのではないかなと思う。ぜひ修正を検討していただきたいと思います。</p> |
| 山岸部長 | <p>ご意見の方向で調整したいと思います。</p> <p>「はじめに」のところで、相手方・市民の方に対しての謝罪の文言はこれで良いのか。どこかのチェックが入ると削られるケースがありますが。</p> |
| 和田会長 | <p>削られる心配がとありましたが、ホームページなどで同様の表現をすでに公表しているところです。多少言い回しの部分でどうなるかはわからないが、この文言が消えることはないと考えていただいて大丈夫です。</p> |
| 内田課長 和田会長 | <p>他に意見はないでしょうか。この後意見が出て大丈夫でしょうか。この場限りでしょうか。</p> |
| 黒岩委員 | <p>1週間程度で、メール等でお伝えいただければと思います。</p> <p>会議後も1週間程度はご意見いただけるという話をいただけたのでよろしくお願いします。</p> <p>もしご意見ないようであれば、この議題は終わりにさせていただきます。</p> <p>(2) 生活保護のしおり【資料3】について事務局より説明。</p> |
| 和田会長 浅岡課長 | <p>すごくわかりやすく、初めに権利が保障されていますというところから始まっているので、(相談を)やめようという気分にならず、適切な正しい情報が提供されて、たくさんイラストもあり、特段ここを直してほしいというのはありません。</p> |
| 小室委員 | <p>市民の方から反応はありますか。</p> |
| 浅岡課長 | <p>反応は何もないです。ちょっと残念ですが。皆さんやはりそこまで余裕はないのだらうと思います。</p> <p>非常にわかりやすいです。自治会長をやっている、ここ2～3年で急激に増えてきているのが、8050問題から始まって、急におひとりになられた家庭など、これは本当にマストなものです。この前も64歳の男性が倒れてしまって、母親が急に入院してしまい、男性が自立していないため食事もできていない、酒を飲んでいるなどさっそく読ませていただきました。</p> |
| 小室委員 | <p>8050問題は本当に深刻で、私どもは困窮者の支援をやっています。その段階でいかに情報をつかむかが大事になっています。自立支援の方もぜひともPRしていきたいと思います。</p> |
| 和田会長 浅岡課長 | <p>民生委員の方はおひとりで400世帯ぐらいを受け持っています。町会の役員40～50人全員で対応しているような状況です。民生委員も大変だなと思います。</p> |
| 田中委員 浅岡課長 | <p>窓口だけでなく、どこに置くのでしょうか。</p> <p>実は本格的な印刷ができない状態です。順次増やしていきたいと思えます。内容がある程度固まった時点で印刷していきたいと考えています。</p> <p>ご意見があれば順次反映させていただきたいと思います。気が付いた段階でご意見をいただければ改訂する時に改訂していこうと思います。いつでもいただければその都度の改定ということで。</p> |
| 和田会長 柏田課長 | <p>厚紙にした理由は何かありますか。</p> <p>インクジェットで裏写りしないようこの厚さにしました。ぎりぎりの厚さです。</p> |
| | <p>用意された審議事項については、以上を持ちまして終了いたしました。</p> <p>有識者会議として位置付けさせていただいた、地域福祉専門分科会については以上で終了とさせていただきます。次回については、年間スケジュールでお示した通り7月に第2回として開催します。ご意見等他に</p> |

| | |
|--|----------------------|
| | なければ以上で終了とさせていただきます。 |
|--|----------------------|

| |
|-------------|
| 議事録署名人 和田清美 |
|-------------|