

令和7年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業

# 生活保護の査察指導員等の研修等のあり方に関する調査研究

## 報告書概要版

令和8年3月 一般財団法人日本総合研究所

## 背景・目的

- 査察指導員（以下「SV」という。）を育成するための研修体系やプログラムが確立されておらず、国や都道府県、指定都市において、様々な内容で独自に研修等が実施されており、全国での育成のレベルアップや標準化という観点から課題がある。
- 社会保障審議会(生活困窮者自立支援及び生活保護部会)でも、国が査察指導員への研修モデルを掲示することなど、人材育成に関する積極的な取組が求められている。
  - ➔SVの実践力向上及び適正な保護の実施に向けた組織運営を目的として、  
「**SV研修の標準的カリキュラムの骨格（案）**」及び「**福祉事務所におけるガバナンスのあり方**」について検討した。

## 事業フロー



※学識者及び自治体職員（都道府県・指定都市・一般市）で構成。計5回開催。

## 検討体制

※50音順、敬称略、所属・役職は令和7年4月時点のもの

岡部 卓(委員長)	東京都立大学 名誉教授 新潟医療福祉大学 心理・福祉学部 社会福祉学科 教授
新保 美香	明治学院大学社会学部 社会福祉学科 教授
中村 健	新潟大学 医歯学総合研究科 口腔生命福祉学専攻 口腔生命福祉学 准教授
蘆田 哲弥	堺市 健康福祉局 生活福祉部 生活援護管理課長
藏本 弥生	福岡県 福祉労働部 保護・援護課 保護指導係 課長補佐兼保護指導係長
左川 倫乙	国立市 健康福祉部 生活福祉担当課長
柴井 康	札幌市豊平区 保健福祉部 保護一課 保護一係長・査察指導員
高橋 徹成	江戸川区 福祉部 生活援護管理課長
田原 和弘	岡山県 子ども・福祉部地域福祉課 生活保護班 総括副参事

オブザーバー：厚生労働省社会・援護局 保護課 自立推進・指導監査室  
保護課、総務課、地域福祉課 生活困窮者自立支援室

## 事業成果

報告書にてとりまとめ

## SV研修の標準的カリキュラムの骨格（案）

- SVとしての実践力を高めるための研修のあり方を検討し、標準的カリキュラムの骨格（案）及びカリキュラムの展開例を作成

## 福祉事務所におけるガバナンスのあり方の整理

- 福祉事務所におけるガバナンスを「**適正な保護の実施に向けた組織運営**」と定義し、その概念図及び組織的運営管理への具体的参画の方法を検討

## SVを対象とした研修の現状とニーズ～アンケート調査より～

※ ( ) 内は回収数

	研修の実施or受講の状況	SV研修カリキュラムへのニーズ
本庁 (49)	<ul style="list-style-type: none"> <li>80%がSVを対象とした研修を実施。</li> <li>新任SV研修は「4月」実施が最多。全SV研修は4月に加え、<b>年度後半（11月・2月）</b>にも実施。</li> <li>年度後半の研修では「<b>振り返り</b>」の機会を設定。</li> <li>実施方法は「<b>対面</b>」での実施が最多。</li> <li>形式は「<b>講義</b>」が最多、次いで「<b>意見交換</b>」が多い。</li> <li>講師は「<b>本庁職員</b>」が最多。</li> <li>生活保護担当課長向け研修は「<b>未実施</b>」が最多。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有効と考える実施方法は「<b>対面</b>」が最多。</li> <li>盛り込む必要があると考える内容 「<b>SVの役割</b>」「<b>業務マネジメント</b>」「<b>生活保護制度の実務</b>」「<b>生活保護制度の意義・目的</b>」「<b>スーパービジョン</b>」</li> </ul>
SV (552)	<ul style="list-style-type: none"> <li>受講経験のある研修は「<b>本庁研修</b>」が最多。</li> <li>「<b>研修受講経験なし</b>」が14%（理由：時間確保が難しい、コロナ禍による延期、定員超過等）。</li> <li>特に有意義と感じた内容は「<b>SVの役割</b>」「<b>生活保護制度の意義・目的</b>」「<b>生活保護制度の実務</b>」の順に多い。</li> <li>CW未経験のSVが特に有意義であると感じた内容は「<b>生活保護制度の意義・目的</b>」「<b>人権尊重、当事者・利用者理解</b>」。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有効と考える実施方法は「<b>対面</b>」が最多。</li> <li>学びたい内容 「<b>SVの役割</b>」「<b>業務マネジメント</b>」「<b>生活保護制度の意義・目的</b>」「<b>生活保護制度の実務</b>」「<b>相談援助の知識・技術</b>」</li> </ul>
課長 (515)	<ul style="list-style-type: none"> <li>SVの研修参加を促す取組は「<b>本庁研修の案内</b>」が最多（他：自らも研修に参加する、福祉事務所で研修計画を作成している等）。</li> <li>課長研修があった場合に受けたい内容は「<b>組織マネジメントへの関与</b>」「<b>生活保護制度の意義・目的</b>」がほぼ同率で最多。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>有効と考える実施方法は「<b>対面</b>」が最多。</li> <li>盛り込む必要があると考える内容 「<b>SVの役割</b>」「<b>業務マネジメント</b>」「<b>生活保護制度の実務</b>」「<b>相談援助の知識・技術</b>」「<b>組織マネジメントへの関与</b>」</li> </ul>

## SV研修の標準的カリキュラムの骨格（案）

### 目的

各種福祉制度等や職場をめぐる様々な変化（支援する世帯の多様化、制度の複雑化、職員の価値観の多様化、経験豊富な職員の減少等）が進む中で適正な保護の実施のためにSVとして求められる考え方（行動規範）や、役割及び機能（固有の専門性）を発揮するための知識とスキルの修得を目指す。

### 到達目標

- ・現業業務の直接の総括責任者として、生活保護法の決定実施にたずさわる現業員に対して必要な指導監督を行うことができる。
- ・適切な生活保護法の現業業務が行える人材を育成することができる。

### 対象

SVとして職務を行う者。ただし、生活保護制度の概要や対人援助の技法等職務を果たす上での基礎的な知識等について、予め、ケースワーカー（以下「CW」という。）向け研修等により修得していることを前提とする。

\* 新任SVを一義的な対象とする（CW経験があっても受講を推奨）が、学び直しを目的に、2年目以降のSVが受講することも想定。

\* 管理職員に向けては、生活保護行政の適切な現状認識及び「重層的な査察指導」への積極的な関与を支援する必要があることから、制度の理念や歴史、福祉事務所の役割、さらに組織的運営管理の重要性や過去の不祥事案といった組織マネジメントに関する科目の受講対象に組み込むことが望ましい。

### 実施主体

都道府県・政令指定都市本庁の生活保護担当部署を想定。

# カリキュラムの骨格（案）

講 … 講義

演 … 演習

区分	科目	内容	想定時間	意図・目的
講	生活保護制度の理念と歴史	○生活保護法の意義・目的について ・生活保護の成り立ち ・原理・原則について ・生存権、最低限度の生活の保障と自立の助長 ・3つの自立 ・権利擁護の観点 ・貧困の理解	60	生活保護の成り立ちから、現在に至る経緯を含め、生活保護法の全体像を理解する。
講	福祉事務所の役割と生活保護における査察指導	・福祉事務所とは ・標準数の理解 ・福祉事務所の職業倫理と行動規範 ・ジェネラリストとスペシャリスト ・重層的な査察指導 ・査察指導員の役割と機能	60	公務員としての規範とともに、求められる専門性について理解する。
講	生活保護の現状と課題	生活保護を取り巻く環境 保護動向、保護率の変化、近年の特徴 今後の課題について（制度全体の課題もしくは地域の実情に応じた実務上の課題等）	60	生活保護の直近の動向について学び、生活保護制度の現在地を知るとともに、制度や実務についての今後の課題を考える。
講	制度改正と最新通知の理解	○生活保護法の直近の動向について ・法や実施要領の改正 ・最近の主な通知 ・直近の不適切事案 ・疑義照会の傾向	60	生活保護に関する直近の法改正や厚労省通知を理解する。
講 演	査察指導員の役割	○スーパービジョンの基本と実践 ○スーパービジョンの3つの機能	150	福祉事務所職員としての役割を理解した上で、組織における査察指導員の役割、求められる機能の基本を学び、スーパービジョンの実践について理解する。
講 演	査察指導の実際	・査察指導台帳について ・SVは何を進行管理するのか ・自治体からの事例発表	120	自治体からの好事例を学ぶことで、査察指導台帳を有効活用したSVの管理的機能の充実強化を目指す。
講 演	CWへのスーパービジョン	○ケースワークスキル ・ケース検討の方法 ・アセスメントの視点 ・フィードバックのポイント ○よくある事例から学ぶ ○査察指導員の役割とあり方 ・支持的機能の重要性	120	事例に即した演習を通して、CWに対する指導、フィードバックの方法を理解するとともに、査察指導員としてのあり方を考える。

区分	科目	内容	想定時間	意図・目的
講演	組織的運営管理	○組織的運営管理のポイント ・組織運営のPDCAサイクル ・実施方針及び事業計画の策定 ・監査指摘事項と実施方針への反映 ・ケース診断会議について ・係会議のススメ	90	自治体からの好事例や先進的な取り組みを学ぶことで、有効かつ効果的な組織的運営管理のポイントを理解する。
講演	過去の事案からの学び	○風化させないための学び ○不適切事案発生後からの改善状況 ○相談者・被保護者の理解	180	事案の概要と発生原因、その後の対応策等について学ぶとともに、今後同様の事案を発生させないための留意点について演習を通して理解する。
講演	福祉事務所におけるガバナンス（組織運営）	○リスクマネジメント ○権利擁護と適正実施 ・コンプライアンス（法令遵守） ・アカウントビリティ（説明責任） ○CWを支える仕組み ・ハラスメント防止 ・不当要求への組織体制	120	「過去の事案からの学び」を踏まえ、福祉事務所におけるガバナンス（組織運営）について理解する。
講演	生活保護手帳	○生活保護手帳の読み方 ○生活保護実施の態度	30	生活保護手帳、別冊問答集の位置づけ・構成・利用する際の留意点を理解する。
講演	生活保護の実務研修①面接相談	○面接相談 ・申請権の侵害を疑われる行為とは ・保護のしおり（権利・義務）について ・取下げの適切な取扱い ・申請受理後の法定期間内処理 ・みなし却下とは	60	SVの教育的機能充実を目的に、事例や演習を通して理解を深め生活保護の適正実施における実務について理解する。
講演	生活保護の実務研修②保護廃止	○辞退、指導指示違反による廃止 ・辞退届の取扱い ・法第27条による指導指示の理解と適切な手順	60	
講演	生活保護の実務研修③返還金、徴収金の状況	○法第63条、78条の適用 ・資力の発生時点 ・自立更生費の教示と組織的判断 ・不実の申請その他不正な手段の認識	60	
講演	生活保護の実務研修④ 補足性の原理 1	○資産活用 ・自動車、生命保険、土地・家屋、その他の資産について、処分指導や保有容認の判断などの考え方 ・保有容認と否認における資力の発生時点	60	

区分	科目	内容	想定時間	意図・目的
講演	生活保護の実務研修⑤ 補足性の原理 2	○稼働能力活用 ・稼働能力活用の要件 ・病状調査について ・稼働能力判定会議の活用 ・高校生のアルバイト収入について	60	SVの教育的機能充実を目的に、事例や演習を通して理解を深め生活保護の適正実施における実務について理解する。
講演	生活保護の実務研修⑥ 補足性の原理 3	○扶養義務の取扱い ・保護の要件と優先の違いについて ・可能性調査について ・重点的扶養能力調査対象者とその取扱い	30	
講演	生活保護の実務研修⑦ 最低生活費と収入認定	○最低生活費と収入認定 ・加算の種類、加算認定の適否 ・収入の確実な把握の必要性	60	
講演	訪問と援助方針策定	○世帯状況の把握と援助方針 ・訪問計画と実践の工夫 ・見立ての重要性 ・有効な援助方針の策定方法 ・PDCAサイクルを活用した支援 ・自治体からの事例発表 ○要保護者の理解とアセスメント	60	自治体職員から訪問調査における工夫や実施方法を学ぶとともに、有効な援助方針の具体的な書き方、策定方法のポイントについて理解する。
講演	事例検討	○複合課題への対応と他機関との連携 ・高齢者支援、障害者支援、子どものいる世帯への支援、生活困窮者支援 ・DV、虐待、精神障害、依存症、8050問題など ○調整会議について	120	複合課題のあるケースを例に、事例検討を通して各部署の機能と役割を学ぶとともに、福祉事務所としての他部署との連携方法について理解する。
講演	指導監査から見た留意点	○監査における留意点 ・よくある監査の指摘事項 ・間違いやすい項目 ・改善に向けたポイント	120	よりよい組織運営体制の構築に向け、監査の視点から見た、実施機関の問題・課題点を理解する。
講演	法的措置対応	○審査請求・訴訟について ・審査請求や訴訟における手順と留意点 ・判例検証	60	審査請求の概要や実際について理解するとともに、最近の判例や実務に大きく影響のある判例についても検証を行い、その対応方法について学ぶ。

## 標準的カリキュラムの実効性を高めるための方策や工夫

- **研修形式（対面/オンデマンド配信）における工夫**

それぞれの形式に利点・留意点があることから、研修の目的・到達目標を十分考慮し、研修実施主体（本庁）と研修受講者（SV）双方の実情を踏まえた上で、対面・オンデマンド配信それぞれの利点を生かした研修形式の設定が望まれる。

- **研修実施体制上の工夫**

検討委員会では、「研修講師確保の必要性」及び「統一的な教材作成の必要性」について意見があった。とりわけ「研修講師確保の必要性」は、大きな課題となっている。他方で各地では「研修受講者が研修講師を務める」好循環も生まれ始めている。今後は「人材育成」の観点も踏まえながら、講師確保のための取組及び検討を継続していくことが重要である。

- **研修受講環境を高めるための工夫**

現状、研修の受講は義務付けされておらず、職員の自己研鑽意欲に依存している。検討委員会では、「研修の受講を業務として位置づけるべき」との意見があった。

## SV研修実施にあたっての国と本庁の役割分担

## 国の役割（想定される支援内容）

- **研修講師の確保**

研修の科目ごとの到達目標や観点を理解し、講義内容や演習方法を身につけた職員等を早期に確保・育成することは難しいため、国において一定程度、支援を行うことが重要であると考えられる。

- **教材や研修企画・実施ノウハウ等の提供**

標準的な研修教材や、研修実施に向けた企画・実施ノウハウについても情報提供し、研修実施にあたっての負担軽減を図ることが重要であると考えられる。

- **研修の位置づけの明確化**

研修受講がSVの自己研鑽意欲に依存している状況では、日々の業務に追われ、参加が難しくなるケースもあると想定される。研修の位置づけを明確化することで、SVが参加しやすい環境を作ることが重要であると考えられる。

## 本庁の役割

- **研修講師の育成・確保に必要な仕組みの創出**

本庁は、管内各地の有識者や経験豊かな生活保護OB職員との接点を通じて、地域における研修講師の育成・確保にむけた持続的な仕組みを創り出すことが望ましい。

- **（特に研修未実施自治体）管内のSVの研修ニーズの把握**

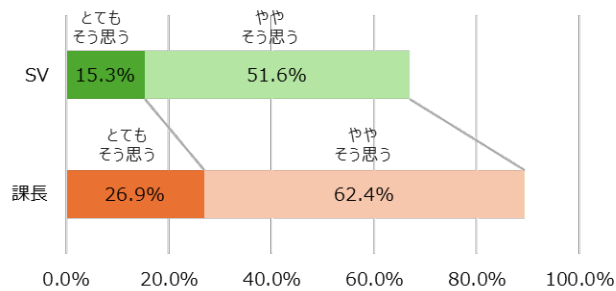
研修未実施自治体においては、まずは管内のSVの課題意識や学びのニーズを把握することから始めることが期待される。その際、SVのニーズと管理職員のニーズの双方を把握し、組織運営の認識についても把握することが望ましい。

- **管内福祉事務所に対する、研修に関する情報の更なる周知**

生活保護のみならず、業務に関係する福祉分野の研修についても、幅広く情報収集し、管内福祉事務所に周知することで、SV等の研修機会を増やしていくことが期待される。

組織運営の状況～アンケート調査から～

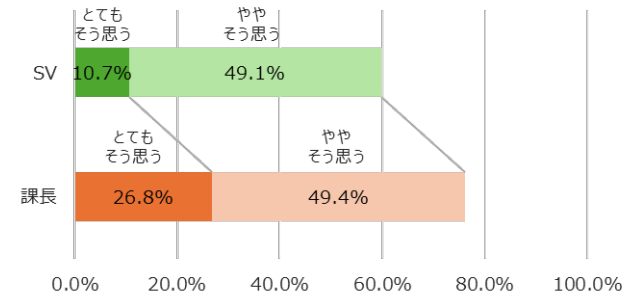
- 課長の約89%が「CW・SV・課長が組織における職階ごとの役割を理解している」と認識。
- 一方でSVは約67%以上が「CWが組織における職階ごとの役割を理解している」と認識。



▼質問

課長：CW・SV・課長が組織における職階ごとの役割を理解している  
SV：CWが組織における職階ごとの役割を理解している

- 課長の約76%が「課題の改善に向けた具体性のある実施方針・事業計画を策定している」と認識。
- SVの約60%が「実施方針・事業計画がCWに周知徹底されている」と認識。



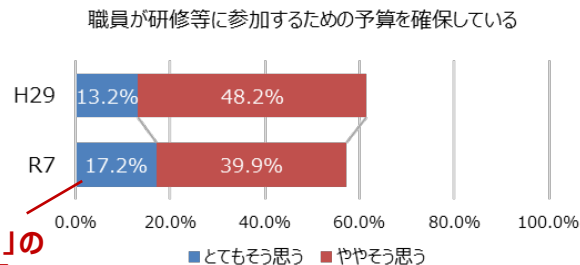
▼質問

課長：課題の改善に向けた具体性のある実施方針・事業計画を策定している  
SV：実施方針・事業計画がCWに周知徹底されている

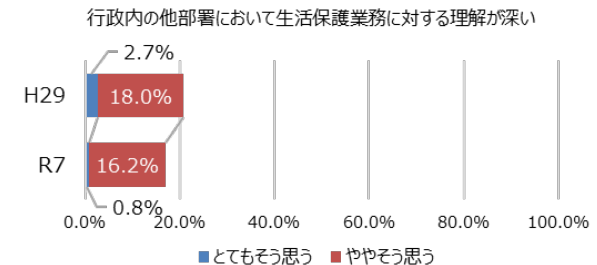
平成29年度調査\*との結果に一定程度の差がみられたもの

\*自治体の社会福祉行政職員の業務や役割及び組織体制等の実態に関する調査研究事業 報告書

- 「職員が研修等に参加するための予算を確保している」は、約61%→約57%に減少。
- 「とてもそう思う」の回答は4%上昇。



- 「行政内の他部署において生活保護業務に対する理解が深い」は、約21%→17%に減少。



「とてもそう思う」の割合は4%上昇 ↗

福祉事務所における職階毎のマネジメント機能とガバナンスの関係性（イメージ）

組織的な対応によるガバナンス

目的

「適正な保護の実施」（福祉に携わる職員として）・「組織力の発揮」（行政職員一般として）

【構成する要素（必要な視点）】

- ・リスクマネジメント(濫給・漏給、事務懈怠・詐取、不正受給等の防止)
- ・コンプライアンス(法令遵守)
- ・アカウントビリティ(説明責任)
- ・行動規範の徹底
- ・ハラスメント防止(カスタマー、パワー、セクシャル等)

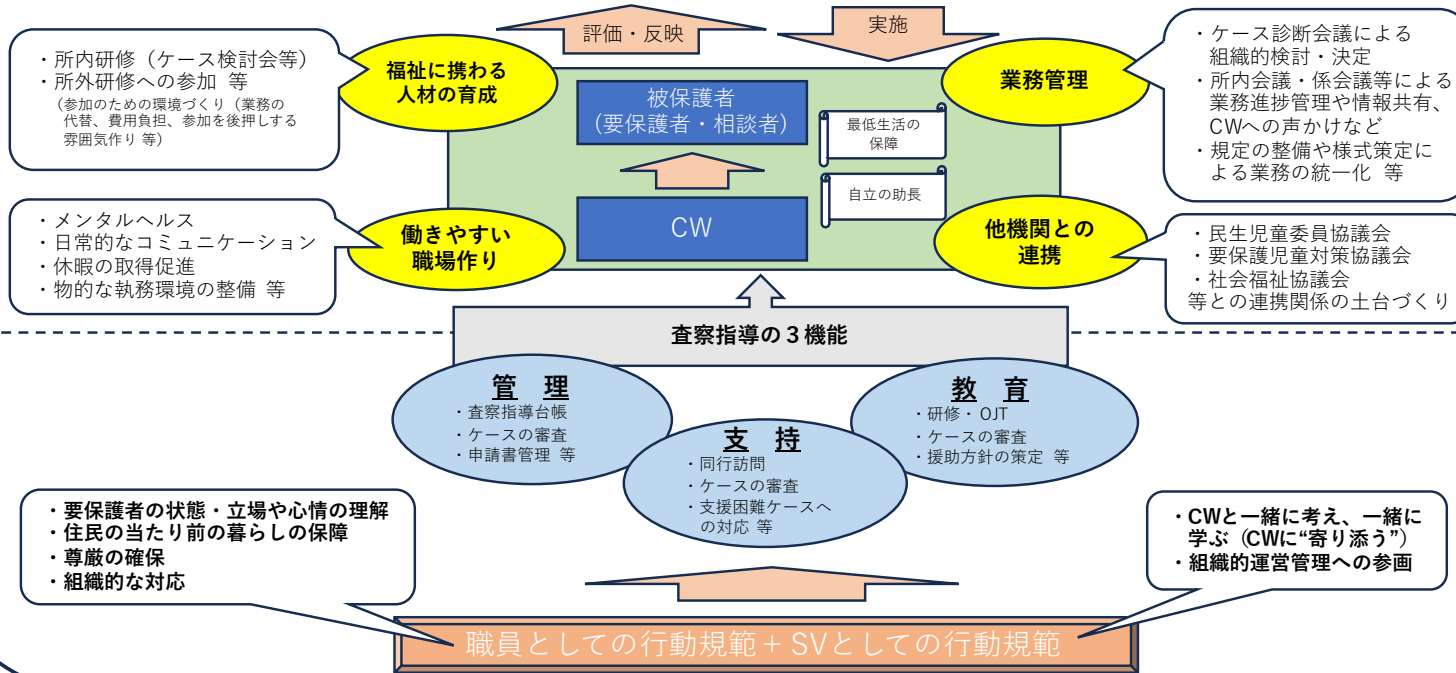
手段

○実施方針・事業計画

実施機関が現在どのような課題や問題点を抱えているのか自ら分析し、課題や問題点の中から早急な改善や対応が必要な事項を重点事項として定め、「誰が、何を、いつまでに行う」のかを具体的に示し、その計画に従って、業務を実施

○職員体制の整備、事務分担の決定、人材育成の方針予算の獲得等

組織的運営管理



人事・組織マネジメント  
(主に所長・課長クラス)

業務マネジメント  
(主に課長・査察指導員クラス)

(注) 福祉事務所全体の機能と、配置された職員の役割や業務等との関係性を、あくまでイメージとして事務局において整理したものであり、記載以外の要素がありうることや、要素間の異なった関係性等もありうることに留意が必要

## 「福祉事務所におけるガバナンス」に必要な視点



福祉事務所におけるガバナンス：「**適正な保護の実施に向けた組織運営**」と定義。

※「適正な保護の実施に向けた組織の統治または協治」ということもできる。

組織的運営管理：「**福祉事務所におけるガバナンスをよりよいものにするための具体的方策の総称**」と定義。

- 福祉事務所におけるガバナンスの目的には「**適正な保護の実施（福祉行政に携わる職員として）**」及び「**組織力の発揮（行政職一般として）**」がある。
- この目的を達成するための構成要素（必要な視点）として、「**リスクマネジメント（漏給・濫給、事務懈怠・詐取、算定ミス等の事務誤り、不正受給等の防止）**」、「**コンプライアンス（法令遵守）**」、「**アカウンタビリティ（説明責任）**」等があると考えられる。
- 目的を達成するための手段として、「**実施方針・事業計画**」の策定と、職員への周知及び進行管理が求められる。この他、業務を適正に実施するための職員体制の整備や、事務分担の決定、人材育成・教育方針、予算の獲得等について、組織として検討していくことが求められる。
- 「**実施方針・事業計画**」に記載された取組等の遂行にあたり欠かせない具体的な取組の総称が組織的運営管理であり、取組内容の主な例として、「**人材育成**」「**業務管理**」「**働きやすい職場づくり**」「**他機関との連携**」が考えられる。



- ✓ SVにおいては「**査察指導の3つの機能**」を発揮しながら、**CW1人ひとりが自らの力で生活保護業務の職責を果たせるよう、ともに考え、ともに学ぶ姿勢で働きかけていくこと**
- ✓ SVは**CWが行うケースワークを通じて**、被保護者が本来持っている力を発揮できるように働きかけ、生活の再建を支えていく。**これを適正に行うために、考え方・知識・技術の修得が必要**
- ✓ SVによる査察指導が適切に発揮されるためには、言うまでもなく**管理職員による査察指導が不可欠**（日常業務における職員の状況把握）

本調査研究を契機に、今後、SV研修の標準的カリキュラムの具体化や、福祉事務所におけるガバナンスについて、多様な観点から更なる検討が深められていくことが期待される

令和7年度生活困窮者就労準備支援事業費等補助金 社会福祉推進事業

**生活保護の査察指導員等の研修等のあり方に関する調査研究**

報告書 概要版

令和8年3月

一般財団法人日本総合研究所

