

(様式2)

議員行政視察報告書

議員名	品田 ときえ
視察地	福島市
視察年月日	2026年1月14日
視察内容（目的・具体的内容・成果等）	
<p>○シルバーパスポート制度について</p> <p><目的></p> <p>旭川市においても、公共交通の恩恵を受けられず、交通難民の問題が起きている。高齢化して免許証を返納したくても、通院や買物等に交通手段がないために返納できず、課題になっている。請願書も出ており、旭川市の参考にしたいと思った。</p> <p><具体的内容></p> <p>(1) 事業のコンセプトと事業概要について</p> <ul style="list-style-type: none">令和7年4月以前の事業のコンセプトと事業概要 <p>H22年10月～「公共交通の利用促進と高齢者の積極的な社会参加」を目的に、市内に住所を有する満75歳以上の方を対象に公共交通の運賃を無料化。対象路線は、福島交通バスだけであったが、JRバス東北や福島交通飯坂線（鉄道）、自治体バス（福島市と隣町でお金を出し合って運行）を追加。</p> <ul style="list-style-type: none">令和7年4月以後の事業のコンセプトと、事業概要と実施までの経緯 <p>「持続可能で公平・公正な制度へ」</p> <p>○旧制度の課題</p> <p>旧制度の利用状況を調査すると、利用率は令和5年度で33%であり、月6回までの利用者が82%、年間利用運賃は2万円以下が80%という結果だった。事業費の推移と見込みから、令和7年度は2億円超と予想。</p> <p>①公共交通不便地域の利用しづらさ、②利用者間の利用回数・利用金額差が大きい、③財政面や公共交通のバランスも考えた持続可能な制度の検討が必要、という課題が明らかになった。</p> <p>○新制度の事業概要</p> <p>利用しづらさの解消策として、タクシーを追加し、バス・鉄道と組み合わせて利用。</p>	

上限金額2万円を設定し、公平性と持続性を確保。タクシー利用だけでなく、公共交通との相互利用を促す仕組みにした。バスと飯坂線のみ利用される方には公共交通会社のカード（新・シルバーパスポート）を市が購入して使用。タクシー併用者は、デジタル助成券で500円×20枚。1回当たり1～4枚まで利用可能。そして公共交通は新・シルバーパスポートだが、タクシーは市が車両に1台配備したスマホを使って、マイナンバーカードで本人確認して利用する。

(2) 国等の交付金等利用状況について

マイナンバーカードを利用したことで、デジタル田園都市国家構想交付金（TYPE1）を活用出来た。タクシー利用助成システムの導入にかかる費用の1/2（約9千万円）が国負担。

(3) 事業推進時の特筆事項について

地域住民との意見交換会を4回開催。旧制度が上限無しの無料であったのと、マイナンバーカード利用への不満もあり反対署名が取り組まれた。

その他の公共空白地等対策として、アドバイザー派遣と運行費用補助も取り組んでいる。4地区に150万円補助。「定時定路型」では、コミュニティバス、乗合タクシー、「デマンド型」では、乗合タクシー（デマンド型）、乗合タクシー活用、交通空白地有償運送、ボランティア運送（互助による輸送）

(4) 事業の実績及び効果について

R7.11末現在の利用状況は、対象者数：48,419人中申請者数35,323人（申請率73.0%）で、実利用者数18,476人（対象者の約4割）

市の予算は2億から4億へ負担急増。また、タクシー券あるから出かけるというよりも、通院等への利用が多く、外出促進に繋がっているのか検証が必要。

(5) 事業の課題・改善点について

- ・年度毎の利用パターンの変更を、年度途中でも可能とした。
- ・受付窓口6箇所から各支所全てに拡大
- ・他の高齢者サービスも含めて現状や課題の洗い出しが必要。

(6) 今後の展望について

- ・安心して運転免許が返納できる体制づくりを念頭に、持続可能性や財政負担も踏まえて拡充策を検討していく。
- ・しかし、12月8日に新首長になった。新首長の考えにより、変更等があり得ることであった。

<視察を終えて>

旧制度は、「路線バスをガラガラで走らせるなら、高齢者に乗っていただきたい」との発想から、公共交通の利用促進と高齢者（75歳以上）の積極的な社会参加を目的に、H22年10月から、対象公共交通バス3社67路線と、鉄道1路線の高齢者の運賃無料化を実施したものである。しかし、利用状況を調査したところ、利用率の低さ（公共交通不便地域では利用しづらい）と利用回数・利用金額の個人差の大きさ、事業費の負担増（持続可能性）などの課題が明らかとなり、課題解決に向けて検討を重ねて、タクシーを追加して、バス・鉄道とタクシーを組み合わせる利用することと、利用上限額を設定した新制度へと移行したとのことであった。

新制度の実施がR7年4月からであり、実績と効果についてはまだ十分な検証は行われていないが、旧制度の利用者がピーク時で17,500人弱であったのに、R7年11月末現在で18,500人弱の利用があり、確実に利用は増えている。バス停や駅から遠い地域でも利用が可能になったこと、上限額を設定することで制度として公平になり、タクシーとの相互利用促進で公共交通支援にも繋がる制度となった。

ただ、タクシー利用は病院や買物利用が主になり、必ずしも外出を促す取り組みになっていないことや、高齢者が増加している中で、市の予算が2億から4億へと倍増せざるを得なくなる見通しなど、課題を抱えている。

「他の高齢者サービスも含めた現状や課題の洗い出しが必要であることと、安心して運転免許が返納できる体制づくりを念頭に、持続可能性や財政負担も踏まえて拡充策を検討していく。」と、まだまだ前向きに課題に向き合う姿勢に感動した。

旭川市も同じ課題を抱えており、各地域で工夫をしながら様々な取り組みをしているが、条件の整わない地域もあって、交通難民の課題は喫緊の課題であると思う。

同じ税金を払っているのに、寿カードの恩恵を得る事が出来ないばかりか、無理して自家用車を運転せざるを得ないばかりに事故でも起こしては大変である。まして、自宅に住み続ける事も困難になりかねず、地域崩壊の危機とも言える問題でもある。タクシーと公共交通の併用利用は、AIの活用で乗り合わせなどの工夫をするなどして、ぜひ取り入れたいと思う。また、公共空白地等対策として、運行費用補助も検討して行きたい。

福島市役所に向かう時と帰りにバスで移動したが、行きは230円だったが帰りは駅前まで行ったのに100円だった。R6年4月から、年齢に関係なく（子どもは半額）一律100円の料金で移動できるコミュニティバスを運行しており、偶然それに乗ったようだ。

福島市と隣町でお金を出し合って運行しているとのことで、そうした取り組みも検討していきたいと思った。

(様式2)

議員行政視察報告書

議員名	品田 ときえ
視察地	秋田市
視察年月日	2026年1月15日
視察内容（目的・具体的内容・成果等）	
○ 正規雇用促進事業について	
＜目的＞	
<p>令和5年の第3回定例会で、非正規雇用者の正規雇用化促進について質問した際に調査し、秋田市の取り組みを知った。非正規雇用者・特に若い世代の正規雇用促進のための取り組みとして手厚く実績の高い取り組みであり、旭川市でも取り組むことができなにかと思った。当時、旭川市も若年者等正規雇用奨励金制度という独自の取り組みを2013年から行なっていたが、過去5年平均で約7件という実績だった。片や秋田市では、当時年間200人を超す実績があり、この制度を参考にした若者の正規雇用促進制度創設などを訴えて質問したが、「就業構造基本調査における非正規雇用の割合を比較すると旭川市の方が減少幅が大きくなっていることや、多額の財源を必要とすることなど、効果と課題について慎重に見極める必要がある」との答弁であった。しかし、若者を対象とした統計はなく、実績数値では圧倒的な差があることから、納得ができなかった。しっかり調べる必要を感じていた。</p> <p>近年は人手不足もあって正規雇用での採用が増えてきているが、業種によって差が大きく、非正規雇用問題に真正面から向き合う必要性を感じている。旭川市の若者の正規雇用化促進の参考にしたいと思う。</p>	
＜具体的内容＞	
(1) 事業のコンセプトと事業概要について	
<ul style="list-style-type: none">・事業名称「アンダー40正社員化促進事業」の目的は、『40歳未満の非正規雇用者の正社員化を促進し、「雇用の質の向上と若者の地元定着の促進を図る」』・事業内容は、40歳未満で6ヶ月以上勤務している非正規雇用者を正規雇用に転換した市内企業に対し、雇用の継続を1年単位で確認の上、1人当たり20万円を3年間交付する。 <p>（当初はキャリアアップ助成金（国）にプラス（20万円を2年間上乘せ）する制度</p>	

に2年間取り組んだが、利用が少なかったため。)

(2) 国等の交付金等利用状況について

- ・ 事業費はR7年度で67,426千円（全額一般財源で、国の交付金等の利用なし。）

(3) 実施までの経緯について

- ・ 喫緊となっている人口減少対策として、若い世代が子どもを産み育てていくためには、安定した雇用と一定の所得保障が必要と考え、若年者の正規雇用転換を企業に働きかける雇用助成制度をH28年度から実施。当初は厚労省の定義に法り35歳未満としていたが、企業からの要望と出産年齢の上昇や就職氷河期世代への支援を踏まえてH30年度に40歳未満まで引き上げた。（40歳未満への引き上げは当選した市長公約もあったため、総合計画にも取り入れてきた。）

(4) 事業の実績及び効果について

- ・ H28年度からR6年度までの9年間で、403社から2,098人
- ・ 総務省の就業構造基本調査（推計値）（H29年とR4年）で比較すると、市の25~34歳に占める非正規雇用者の割合は、21.8%→19.0%も減少。若年層の正社員化に一定の効果をもたらしている。
- ・ 法人であれば使える制度として来たので、居酒屋、美容院等でも活用された。
- ・ サービス業42%、医療福祉23%、建設業9%、製造業9%、卸小売業9%、情報通信4%等で、小規模事業者への正規雇用促進に繋がった。

(5) 事業の課題・改善点について

- ・ 若者の数が減って、労働者が選ぶ時代になってきて、正規雇用採用へと変わってきている。申請数が減少・横ばい。
- ・ 終身雇用は変化し、1年以内に辞める人が10%、3年以内に35%が離職する時代になっている。定着するための別の事業（交流やセミナー等）も取り組んでいる。
- ・ 新規学卒者の地元雇用（高卒就職率は80%だが、大卒は75%が県外→6大学あるが元々県外から来ている人が多い。）が少ない。県で奨学金返還助成金20万円3年間、企業連携型は6年間等
- ・ 企業誘致に力を入れている。IT関連では、親の介護等で退職して地元に戻る人材を、秋田営業所を作ることで雇用継続した例では、秋田での新規人材採用にも繋がった。レンタルオフィスの需要が増しているため、市としても対応している。

(6) 今後の展望について

- ・ 40歳未満の非正規雇用者は減少傾向にあり、補助対象者の人数も減少している。近

年は正社員にこだわらない、副業やフリーランスなど多様な働き方が増えている。

- ・最初から一定の期間の取り組みと考えていた。目標値2,000人は達成したので、見直しが検討されている。過去2回の総合計画に取り入れて来たが、4月から総合計画が変わる。

(7) 会計年度任用職員の処遇等について

- ・R6年12月に要項を改正して3年期限を撤廃した。
- ・職務経験採用枠を拡大して、会計年度任用職員の一般試験応募者増を図っている。

<視察を終えて>

てっきり大手企業での正規雇用に関がったのかと思っていたら、サービス業が42%で、居酒屋や美容院等の個人事業主が法人化して利用した事例が多いと聞き、驚いた。一番非正規雇用が多く、正規雇用化されない業種と思っていたからである。

ただ、補助期間が3年なので、3年間の調査はするが4年目以降は調査をしていないとのことであった。制度の影響を検証する上でも、調査をしてほしいとは伝えたが、制度自体が見直されようとしている中、実現はしないと思った。

今は、人手不足もあり、正規採用が増えているかのように見えるが、私の周りではまだまだ非正規雇用が多く、終身雇用は完全に形骸化して来ていると感じる。資格や経験・能力があってもヘッドハンティングされるような人ならまだしも、非正規雇用から正規雇用への転換は、行政の手助けが必要である。そもそも、人間を商品化し、規制緩和を繰り返して経済の調整弁にして来たのは、政治である。

2022年に衝撃的に報じられたのが、非正規雇用男性の生涯未婚率が6割という数字であった。特に35歳から39歳層での有配偶率が、正規雇用者で7割に対して非正規雇用者は3割であったという数字が、非正規雇用は少子化の大きな要因であることを如実に示していた。安定した雇用と一定の所得がなければ、人生設計も描けないし、ましてや結婚や子どもを産み育てることへのハードルは高くなる。働き方が色々ある時代ではあるが、格差社会の中で、選択肢のない非正規一択となっている人が圧倒的に多いのである。

法律上の保護が強く、雇用保険、社会保険の加入義務があり、退職金の支給があるなど、比較的安定した立場で働くことができ、解雇に関する規制も厳しいため失職しにくい正規雇用者と比べて、非正規雇用は、この真逆である。

秋田市の取り組みは、10年で2,000人以上を正規雇用化して来た実績を持ち、高く評

価したい。財源が課題であるが、税収や人口増等につながれば、旭川市にとって大きな礎になっていく政策であると考えている。しかし、昨今の人手不足等により正規雇用採用が増えていることもあって、秋田市でも見直しを検討している状態である。

旭川市を、正規雇用化先進地にしたい思いはあるが、もう少し費用対効果も含めて、制度設計を考えなければならないと思う。

本来は国の規制緩和策を見直し、非正規雇用を制限する政策を推進すべきと考える。

今回の選挙で、ベーシックサービスが無償化し、再就職への支援政策を取り組む等、国民生活に視点を置いた政党・政治家が躍進して、日本の政治が変わってくれることを切に願う。

(様式2)

議員行政視察報告書

議員名	品田 ときえ
視察地	小田原市
視察年月日	2026年1月16日
視察内容（目的・具体的内容・成果等）	
○ 生活保護行政について	
＜目的＞	
<p>昨年、私は、生活保護利用者からの申し出案件に数件関わった際に、生活保護受給に対する根強い偏見と蔑視・差別意識を、一部ではあるが職員や同僚議員から感じざるを得なかった。多くの市民からは、以前から不正受給者が受給者の多数を占めるかのような話や、特に旭川市は受給しやすいから引っ越してくる人が後を絶たないなどの話は、不満を込めた気持ちと言葉を添えて聞かされてきた。決めつける言葉に反論しても平行線になり、「全部が全部ではない」と譲歩し合う不毛の論議を何度繰り返しただろう。</p> <p>最後のセーフティネットの制度にもかかわらず、生活保護を受給することは、ハードルの高い、尊厳をかなぐり捨てなければならないことなのかと、自分の非力さを嘆くと同時に歯痒さや苛立ちを感じていた。</p> <p>「保護なめんな」ジャンパー事件後、生活保護行政が劇的に変わったとされる小田原市に視察を申し込んだのは、そんな背景があつてのことであつた。</p> <p>全国の世論を二分し、批判にさらされたこの問題に真正面から向き合い、改善に向けて取組んできた小田原市は、具体的にどのような取組みをして、職員や市民の民意識はどう変わったのか等を学び、旭川市に生かしたいと思った。</p> <p>旭川市においては、生活保護利用者の書類の持ち出しと個人情報流出事件があつたばかりであり、背景に過重労働等の課題は無かつたのかも含めて、一個人の問題として終わらせることなく、しっかり向き合っていかなければならないと考える。</p>	
＜具体的内容＞	
(1) 「保護なめんな」ジャンパー事件が起こった背景について（背景にあつた問題点など）	

- きっかけは、H19年7月にケースワーカーが元生活保護利用者にカッターで切りつけられたが、その検証が全庁的になされず保護系の組織的孤立が高まった。
- 職員のモチベーション低下を受け、「内部結束を高める」ために「不適切なジャンパー」の作成につながった。（保護利用者向けというより、市の他の部署の方に向けて作られた）
- そもそも、ケースワーカーの人数が少なく、日々の業務が多い。十分な研修が受けられず、知識や制度の理解度が低いなどの課題があった。
- 不正受給に対しては、防止ではなく摘発が目的になるなど、利用者の視点や職務の認識（支援者としての意識）がずれてしまっていた。

(2)ジャンパー問題以降の市の対応、具体的な取組について

- H29年1月16日、不適切な表現が記載されたジャンパー着用を指摘される（H19年から着用していたが、サッカーチームのデザインでファッション性があり、英語で書かれていたため意味が分からず購入して着用していた。）。
- ジャンパー着用禁止のほか、関係部局管理者及び職員に対して嚴重注意・訓示とともに、全被保護者世帯に謝罪文発送及びHPに掲載、市議会所管常任委員会に報告、人権に関する研修会、人権施策推進懇談会開催、全職員対象の生活保護行政に関するアンケート実施、「生活保護行政のあり方検討会」等を取り組んできた。

(3)「生活保護行政のあり方検討会」設置に至った過程について

- 不適切な表記が記されたジャンパーを着用して業務に従事していたこと等を捉え、小田原市における生活保護行政についての検証と今後の改善方策を取りまとめる必要があると判断し、有識者の参画した「生活保護行政のあり方検討会」を設置。
- 有識者には、井手英策慶應義塾大学教授や猪飼周平一橋大学院教授、櫛部武俊一般社団法人釧路社会的企業創造協議会副代表や弁護士の他に、元生活保護利用者も加わるなど活気的な人選を行い、市職員は福祉部局ではなく企画部が中心となって取り組んだ。2月28日の第1回会合から約1ヶ月の間に4回開催し、4月6日には「生活保護行政のあり方検討会報告書」を市長に提出。
- そして、4月30日には生活保護行政に関するシンポジウム＝「利用者と支援者の壁をこえていく」を開催。これは、改善策を市職員がきちんと実行していく決意や思いを、市民はもとより全国の利用者や関係者の皆さんに伝えるための取組であった。

・ さらに、約1年後には「生活保護行政に関する検証会」を開催。

(4)検討会で話し合われた内容、その後の改善点について

①援助の専門性を高める研修や連携による学びの場の質的転換

- 外部の専門家による生活保護制度や法的支援の研修～社会福祉専門家による対人支援や県弁護士会による法的支援の研修
- 外部機関等と共に学ぶ対人支援～ホームレス支援団体、市内無料低額宿泊所代表者との意見交換や関係機関との研修会
- 関係所管による定期的な事例検討等の機会の創設～福祉健康部内における事例検討会及び合同研修会

②-1利用者の視点に立った生活保護業務の見直し

- 当事者の声を聴く機会を設ける～ご意見箱の設置、利用者アンケート調査の実施
- 相談しやすい窓口の実現に向けた執務レイアウトの見直し～窓口へ間仕切りパーテーション設置
- 保護のしおりの見直しをきっかけとした全庁的な再点検～改訂版「保護のしおり」作成、生活保護「受給者」から「利用者」へ見直し

②-2利用者の視点に立った生活保護業務の見直し

- 不正受給が起こりにくい援助～適正な収入申告に係る「届け出に関するリーフレット」「支援課通信」を作成し、全利用世帯へ配付
- 専門機関（法テラスや弁護士会）との連携～県弁護士会・日本弁護士連合会との意見交換実施、弁護士とアドバイザー契約
- 生活保護申請から決定にかかる日数の短縮～原則14日以内に決定処理することを原則とした取組を実施。令和5年度は89.7%が14日以内
- 母子家庭への厳格な審査、辞退廃止の多さ、扶養義務者の調査の厳しさ～関係課関係機関と連携し、生活状況やニーズを把握して適切な支援方法を検討

③利用者に寄り添い、ケースワーカーが職務に専念できる体制づくり

- ケースワーカーの標準配置数の充足と専門職の拡充～社会福祉法に規定する標準数を充足、社会福祉士の有資格者を増員
- 業務のあり方と連動した職員配置の偏在化の見直し～女性ケースワーカーの増

員（H29年2名→R7年7~8名）、2人体制による地区担当制を試行的に実施、FI活動による業務効率化

■ケースワーカー業務の再整理

■市長・副市長の現場訪問とメッセージの発信～市長等とCWとの懇談会、福祉健康部長とCWのミーティングを実施

④「自立」の概念を広げ、組織目標として自立支援の取組を掲げる

■現場のエネルギーが出る組織目標を立てる～利用者に寄り添った支援の実施を組織目標として、先進市への視察等を通じて望ましい自立支援のあり方を検討

■庁内で連携し、地域力を生かした自立支援プログラムに取り組む～中間的就労の取組を通じて、各自の状況に応じた自立を支援。小田原市事業協会へ中間的就労事業の委託

■市民が満足するセーフティネットの実現を視野に入れる～社会福祉協議会に相談支援包括化推進員2名を配置し「福祉まるごと相談」窓口を設置。分かち合い社会の創造検討会や多機関の協働による相談支援の取組に係る協議実施

⑤市民にひらかれた生活保護を実現する

■生活保護行政に対する市民の理解に向けた情報発信～生活保護行政のあり方シンポジウムの開催。広報紙に制度説明等の特集記事掲載。SNSによる情報発信。

■市民の意見をくみ上げ、市民目線で市民と行政が一緒になって取り組む～市民向けアンケートを実施

■生活保護の現場をみんなが異動したくなる職場にする～市役所全体の目標として、全庁的課題として位置付けていく。

⑥職員の負担軽減に向けた取組

■FI活動により業務の可視化を図り、明らかになった課題に対して施策を立案

A.業務ノウハウの蓄積と活用～業務フローやノウハウをドキュメント化し、蓄積・整備・有効活用の仕組みを作成

B.業務量の見える化による支援体制の確立～色分けしたクリアファイルやタスクボード等を活用して業務の進捗が見える化するとともに、バックアップやフォロー体制を構築する。

C.電話当番の設置～電話の取り次ぎによる作業中断や業務ミスの発生を防止し、業務の効率化を図る

D.業務効率化のために、業務システムを使いこなす～システムを使いこなし業務プロセスを標準化する。一括認定、訪問記録作成時の雛形文書活用、ToDo通知機能の活用、制度説明業務の映像化

(5) 市民及び職員の変化等について

①市民アンケート・生活保護利用者アンケートによる評価によると、ジャンパー事件以降の市の生活保護改革（改善）の取組の評価は、努力している55%、担当CWの姿勢が良い方に変わった43%と、利用者からは評価されているが、市民からは評価は22%に留まり、わからない65%であった。

②職員意識の変化

・CWが増員されたことによりゆとりができ、利用者に寄り添った対応が可能となった。改善点が示されたため、その点を意識するようになった。

(6) 今後の課題・展望について

<課題>

- ①ジャンパー事件当時の職員がほとんど異動し、当時の危機感が薄れてきている。
- ②利用者の増加に職員の配置が追いつかず、職員の負担が増加している。
- ③若手職員が比較的多く、ノウハウの継承と利用者に寄り添って支援する基本的姿勢の引き継ぎに課題がある。

<展望>

- ①あり方検討会を受けて実施している改善策やFI活動をブラッシュアップしながら続けていく
- ②職員の資質向上に向けた研修を実施
- ③ノウハウ継承のためのマニュアル作成を行う
- ④職員の適正配置を人事部門に働きかける

◎視察を終えて

ジャンパー事件はH29年1月16日に発覚したが、すぐさまジャンパー着用禁止、副市長から関係部長・課超・係長への厳重注意、副市長減給（受け取り辞退）、記

者会見、企画部長名での全職員への「適正な業務の執行について」通知、市長による全職員に対する訓示、全被保護世帯に謝罪文発送、市 HP に謝罪文掲載（広報紙にも）、市議会常任委員会に報告、ポロシャツ及び関連物品使用禁止、人権に関する研修会開催、人権施策推進懇談会開催、全職員対象の生活保護行政に関するアンケート実施等々に取り組み、2月28日には「第1回生活保護行政のあり方検討会」が開催されるなど、迅速かつ組織的な対応がされてきたことに驚いた。

特に、現市長でもある加藤憲一市長によるぶれない姿勢と決断、対応方針等の明確な指示など、リーダーシップを発揮した対応が大きかったと感じた。

また、検討会座長を務めた井手英策教授が小田原市在住であったことと、検討会有識者の方々が全て粒揃えの人材であったことは、得難い幸運でもあったと思う。

特に釧路の櫛部武俊さんが加わったことは、地域力を生かした自立支援プログラム等に生かされ、「他機関との協同による包括的支援体制構築事業」に繋がったと思った。

旭川市の現状はどうなっているのか、改めて調べたいと思った。特に自立支援について。また、特に現場の職員の現状や気持ちも知りたいと思った。前向きに仕事に向き合える状況なのだろうか。

小田原市でも、異動によって職員の問題意識が薄れてきていることが課題の一つとなっていた。（自立支援プログラム先進地の釧路市でもその問題は指摘されている。）

旭川市では、生活保護利用者の書類の持ち出しと個人情報流出事件があったばかりであるので、職場状況改善に向けて議論を深める良い機会かも知れない。

小田原市の取組みに学びながら、旭川市の生活保護行政について学び直して、しっかり向き合っていきたいと思った。