

令和元年度障害者総合福祉推進事業

法人後見の取り組み推進についての研究  
【報告書】

令和2年3月

PwC コンサルティング合同会社



## 本事業の概要

---

### 本事業の目的

本事業では法人後見の実施を検討している社会福祉法人等の取組の推進に資するよう、法人後見実施のポイント案をまとめることを目的として実施する。

### 事業概要

有識者及び関係団体を集めて有識者検討委員会を組成し、次のヒアリング調査を行った。

「ヒアリング調査」では、法人後見を実施している社会福祉法人や、今後実施を検討している社会福祉法人を対象としたヒアリングを実施した。調査項目は、法人後見を開始した経緯や後見等の実施体制といった法人全体に関する内容と、被後見人等の個別ケースに関する内容について設計した。

ヒアリング調査結果を踏まえ、法人後見の取り組み推進について、有識者からの意見をもらいつつとりまとめを行った。

### 結果概要・考察

本年度調査では対象となる法人が少なかったことや、その中でも平常想定しにくい経緯で受任に至った法人が含まれていたことから、本年度調査結果からは社会福祉法人一般に適用できる、後見推進のポイントを抽出することは困難と判断された。

そのため、考察という取りまとめではなく、委員会で各委員から個別に示された、社会福祉法人が後見等を実施していくために検討が必要と考えられるポイントについて、掲載した。

本調査結果については、当事者の親の会、事業者、社会福祉士会、弁護士会、司法書士会の各3視界からの意見の他、最高裁、法務省による内容確認が行われたうえでの結果となっており、法人後見の推進について、それぞれの団体の見解をそれぞれ掲載した内容となっているため、今後の施策を検討する上で参考になると考えられる。



## 目次

---

1. 事業概要.....	1
(1) 目的と背景.....	1
(2) 実施内容 .....	4
2. 社会福祉法人による後見の現状.....	8
3. 調査結果.....	10
(1) 調査概要 .....	10
(2) 調査結果（ヒアリング事例） .....	12
4. まとめ .....	37
(1) 社会福祉法人による後見の現状 .....	37
(2) 受任事例 .....	37
5. 法人後見の推進に関する各委員見解 .....	39
6. 今後の課題.....	46
資料編.....	47
資料1 ヒアリングシート .....	47
資料2 委員会実施状況.....	59



# 1. 事業概要

---

本章では、本事業の目的、実施内容について記述する。

## (1) 目的と背景

---

### ①目的

本事業では法人後見の実施を検討している社会福祉法人等の取組の推進に資するよう、法人後見実施のポイント案をまとめることを目的として実施する。

### ②背景

2015年（平成27年12月）に社会保障審議会障害者部会にて報告された「障害者総合支援法施行3年後の見直しについて」では、本人が望む地域生活の実現のため、「親亡き後」への備えも含め、成年後見制度の理解促進や適切な後見類型の選択につなげることが重視され研修等を実施することとされた。

また、2017年（平成29年）3月に閣議決定された「成年後見制度利用促進基本計画」によって、成年後見制度の理解を促進することが示されている。同計画は、今後の成年後見制度の利用促進の取組みも踏まえた需要に対応していくため、地域住民の中から後見人候補者を育成し、その支援を図るとともに、法人後見の担い手を育成することなどにより、成年後見等の担い手を十分に確保することとしている。また、法人後見の担い手の育成・活動支援を行う必要があるとしており、「若年期からの制度利用が想定され、その特性も多様である障害者の場合、継続性や専門性の観点から、法人後見の活用が有用である場面もあり、後見監督等による利益相反等への対応を含めた透明性の確保を前提に、その活用を図っていくことが考えられる」と示している。このようなことから、障害者の権利擁護の観点から障害者の法人後見は重要な要素としてとらえることができる。

また、社会福祉法人においては、地域の様々なニーズを把握し、これらのニーズに対応していく中で、地域における公益的な取り組みの一つとして、低所得者の高齢者・障害者に対して自ら成年後見を実施することも含め、その普及に向けた取り組みが期待されている（成年後見制度利用促進委員会意見（平成29年1月）抜粋）。以上の国等の動向を踏まえ、今後、法人後見の取り組み推進についての調査研究を行う必要がある。

### ③昨年度実施事業概要

弊社では平成30年度障害者総合福祉推進事業「社会福祉法人等による法人後見の活用等に関する研究」において、法人後見の活用について検討を行った。本年度調査の先行調査として、以下にその概要を示す。

## 事業目的

社会福祉法人等が法人後見に取り組む上で参考になるポイントを示すことを目的として実施した。特に、国が示した成年後見制度利用促進基本計画にもあるように、「利用者がメリットを実感できる制度・運用の改善」、「権利擁護支援の地域連携ネットワークづくり」「不正防止の徹底と利用しやすさとの調和」といった方針を踏まえたポイントを示す。

## 事業概要

### ア. 事業検討委員会

小賀野晶一氏（中央大学法学部教授）を座長として迎え、7人の検討委員会にて検討を行い、本報告書を作成した。また、厚生労働省、法務省、最高裁判所からもオブザーバーとしてご出席いただき、適宜アドバイスをいただいた。

### イ. 各種文献調査

成年後見制度、法人後見等に関する各種文献を収集し、その内容を整理した。また、諸外国の成年後見制度、法人後見等の実情についても文献収集をし、整理した。

### ウ. 市町村社会福祉協議会を対象とした質問紙調査

平成29年度に実施された社会福祉法人の調査によれば、当該社会福祉協議会の介護サービスまたは障害福祉サービスを利用している者の成年後見人等を法人としている受任しているケースがある社会福祉協議会は84か所あった。本事業ではこれらの社会福祉協議会を対象に更に深堀をした調査を実施した。

### エ. 市町村社会福祉協議会及び社会福祉法人を対象としたヒアリング調査

当該社会福祉協議会の介護サービスまたは障害福祉サービスを利用している者の成年後見人等を法人としている受任しているケースがある社会福祉協議会に対し、より詳細なケースの内容及び受任するにあたっての体制等に関するヒアリング調査を実施した。また、当該社会福祉法人のサービスを利用しているケースの成年後見等の受任に至った理由についても確認した。

### オ. 有識者等へのヒアリング調査

法人後見に詳しい有識者として上山泰氏（新潟大学法学部教授）及び関係団体として、日本弁護士連合会、公益社団法人 成年後見センター・リーガルサポートに対しヒアリング調査を実施した。

## 調査結果・考察

社会福祉法人等が法人後見に取り組む上で参考になるポイントについて、成年後見制度の「受任事例」と整備すべき「受任体制」について、調査結果を基に整理した。また、最後に今後の課題についても取りまとめを行った。



## <受任事例>

社協が実施する介護保険サービスまたは障害福祉サービスを利用している人の法人後見を受任している例はいくつか見られた。ただし、そういった例で受任している例を詳しく見てみると、利用者への影響が大きいため、利用者の保護の必要性が高い事業（主に入所サービス）については、受任実績はなかった。一方、障害福祉サービスにおける計画相談や、生活訓練、就労継続支援 B 型、居宅介護、同行援護といった相談、通所、居宅の在宅サービスを利用している人については、受任実績があったとの結果であった。

平成 30 年度調査からは以上のような状況を確認できた。ただし、ヒアリング結果を踏まえると、計画相談支援は障害者本人が障害福祉全般のケアマネジメントをする位置づけであることから、社協が居宅介護など別のサービスを提供している場合は、ケアマネジメントは行わないなどの工夫をしている例も何件かあった。

また、介護保険サービスまたは障害福祉サービスを利用している人の法人後見を受任している例は、積極的に受任しているというわけではなく、地域の社会資源の実情や本人のニーズに合ったサービスがない中で、やむにやまれず受任しているとの回答もあり、慎重に判断した上での法人後見の受任であったと推察される。

## <受任体制>

調査結果を踏まえると、法人が後見人に選任されるにあたって留意している事項として、5 つほどポイントがある。

- 成年後見等担当セクション

他の部門から完全に独立して運営しているところは多く、責任者も他部署の役職員を兼ねている場合も多くあったが、業務としては切り分けて運営しているところが多かった。また、市民後見人が活躍している社協などもあり、人材確保や質の担保に工夫をされているところが多いと考えられる。「経理担当セクション」や「介護・障害サービス担当セクション」とは基本的に別組織で運営されている。

被後見人等から見れば、法人というよりも職員との関係性が重視されることから、異動等で担当が変わる場合などのケアが非常に重要であるとの指摘があった。さらには、職員の人材育成についても指摘があった。法人後見業務は市民後見人研修などの研修を受講し、最低限の後見人としての知識を有したうえで対応することが望ましいとの指摘であった。

- 受任検討会議

法人として、候補として挙がっている障害者等の法人後見人を受任すべきかどうかを、外部有識者を交えた会議体の中で決定しているところが多かった。外部有識者の目をいれ、また、障害者本人のニーズや権利が侵害されないかを慎重に確認することが考慮されているといえる。法人後見業務全体にかかる運営会議と兼ねているところもあり、受任の意思決定を考える上で重要な位置づけといえる。

- 運営会議

受任した法人後見について、適切な後見活動が行われているかをチェックする会議である。外部有識者により、第三者の目から受任活動がしっかり行われているかを確認している。導入している社協は約6割であり、定期的に開催し、活動状況の確認を行っている。

- 経営的な視点

以上の体制面での整理の他、被後見人等の資力等を考えると、大きな報酬が見込めないということも考えなければいけないとの指摘があった。特に、社会貢献という視点で、法人後見を実施するとしても、担当する職員の人件費が保証されているわけではないため、その懸念があるとのことであった。後見人等を受任すると継続的に対応していくことが必要であり、経営上の理由でそれを辞任することはあまり好ましくないとの指摘である。

- ガバナンスの視点

社協や社協以外の社会福祉法人による法人後見に限らず、専門職後見人にも言えることであるが、不正や権利侵害が起きないようにガバナンス体制の構築が重要であるとの指摘が多くのところからあった。普段のマネジメントや運営状況のチェックなど、成年後見制度の理念にのっとった組織マネジメントを確立することが重要であるとの指摘があった。

## (2) 実施内容

---

以上の昨年度事業を踏まえつつ、本事業は、有識者および法人後見の実施法人の関係者、当事者等から構成される事業検討委員会（以下、「検討会」という）を設置し、以下に示す各事業を行った。

### ①実施事業

検討委員会の他、「ヒアリング調査」を実施した。

「ヒアリング調査」では、法人後見を実施している社会福祉法人や、今後実施を検討している社会福祉法人を対象としたヒアリングを実施した。調査項目は、法人後見を開始した経緯や後見等の実施体制といった法人全体に関する内容と、被後見人等の個別ケースに関する内容について設計した。

以上の調査結果及び検討会での検討を踏まえて本報告書を作成した。

## ②実施体制

### ア. 検討委員会

検討委員は以下のとおりである。検討委員会委員長には小賀野氏が就任した

図表 1 検討委員会委員

氏名	所属
小賀野 晶一	中央大学法学部 教授
久保 厚子	全国手をつなぐ育成会連合会 会長
曾根 直樹	日本社会事業大学大学院福祉マネジメント研究科 准教授
田口 道治	公益財団法人日本知的障害者福祉協会 知的障害者の意思決定支援と成年後見制度に関する委員会 委員長
西川 浩之	公益社団法人成年後見センター・リーガルサポート 専務理事
丹羽 彩文	社会福祉法人昴 経営企画室長
野澤 和弘	一般社団法人スローコミュニケーション 代表
星野 美子	公益社団法人日本社会福祉士会 理事
矢野 和雄	日本弁護士連合会高齢者・障害者権利支援センター 事務局長

(50音順 敬称略)

### イ. オブザーバー及び事務局

オブザーバー及び事務局は以下のとおりである。

図表 2 オブザーバー

氏名	所属
水谷 詩帆	社会福祉法人全国社会福祉協議会 地域福祉部副部長
内野 英夫	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援室 室長補佐
片桐 公彦	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援室 虐待防止専門官
池沼 憲一	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援室 係員
西村 慎太郎	厚生労働省社会・援護局地域福祉課成年後見制度利用促進室 課長補佐
川端 伸子	厚生労働省社会・援護局地域福祉課成年後見制度利用促進室 成年後見利用促進専門官
南 恵理	厚生労働省老健局認知症施策推進室
濱岡 恭平	法務省民事局 局付
小田 誉太郎	最高裁判所事務総局家庭局 局付
本間 身和子	最高裁判所事務総局家庭局第二課 課長補佐

図表 3 事務局

氏名	所属
東海林 崇	PwC コンサルティング合同会社 シニアマネージャー
栗城 尚史	PwC コンサルティング合同会社 シニアアソシエイト
一二三 達哉	PwC コンサルティング合同会社 アソシエイト

#### ウ. 検討委員会実施状況

検討委員会の実施状況は次のとおりである。

図表 4 委員会実施状況

回数	議事概要
第1回 2019年11月5日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業概要の説明</li> <li>・ ヒアリング調査の設計について</li> </ul>
第2回 2020年2月6日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ヒアリング調査の中間報告</li> <li>・ 報告書骨子案の検討</li> </ul>
第3回 2020年3月18日	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 報告書案の検討</li> </ul>

### ③実施状況

(2) で示した各事業の実施経過は以下のとおりである。

図表 5 実施状況

	事業実施状況
令和元年 8月	
9月	ヒアリング設計・調査先検討
10月	↓
令和元年 11月	第1回検討委員会
12月	ヒアリング調査
令和2年 1月	↓
2月	第2回検討委員会
3月	第3回検討委員会

## 2. 社会福祉法人による後見の現状

2017年（平成29年）3月に閣議決定された「成年後見制度利用促進基本計画」において、「社会福祉法人においては、地域の様々なニーズを把握し、これらのニーズに対応していく中で、地域における公益的な取組の一つとして、低所得者の高齢者・障害者に対して自ら成年後見等を実施することも含め、その普及に向けた取組みを実施することが期待される」<sup>1</sup>とされている。

このように社会福祉法人による法人後見が期待される中で、法人後見を実施する社会福祉法人の数は、厚生労働省調査<sup>2</sup>によれば、下表のとおり、平成30年4月1日時点で、社会福祉法人（社会福祉協議会）が365法人（73.0%）、社会福祉法人（社会福祉協議会を除く社福）では7法人（1.4%）となっている。法人後見事務は自治体による指定等が必要な事務ではないため、本調査の数値はあくまで調査時点で自治体が捕捉できている情報に基づいたものとされており、網羅的でない点には留意する必要があるが、社会福祉協議会を除く社会福祉法人は、全国的に極めて実施法人が少なく、割合としても低いことが示唆されている。

図表6 法人後見を実施している法人（事業所）の数

法人種別	法人数	割合
社会福祉法人（社会福祉協議会）	365	73.0%
社会福祉法人（社会福祉協議会を除く社福）	7	1.4%
特定非営利法人（NPO法人）	78	15.6%
一般社団法人	25	5.0%
公益社団法人	7	1.4%
一般財団法人	3	0.6%
公益財団法人	1	0.2%
営利法人（株式会社）	1	0.2%
その他（司法書士事務所等）	13	2.6%
合計	500	100.0%

厚生労働省 社会・援護局障害保険福祉部 障害福祉課 地域生活支援推進室調べ（平成30年4月1日現在）

法人の選任件数<sup>3</sup>について見ると、平成30年に後見開始、保佐開始及び補助開始した事件のうち、認容で終局した成年後見人等と本人との関係が「親族以外」である27,870件のうち、社会福祉協議会1,233件（4.4%）、その他法人1,567（5.6%）となっている。ただし、「その他

<sup>1</sup> 内閣府「成年後見制度利用促進基本計画」p24

<sup>2</sup> 成年後見制度利用促進専門家会議「第2回中間検証ワーキング・グループ（2019年11月5日開催）資料3 意思決定支援及び後見人等の担い手の確保に関する取組状況」p20  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_07512.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07512.html)

<sup>3</sup> 裁判所「成年後見関係事件の概況-平成31年1月～令和元年12月-」  
<https://www.courts.go.jp/vc-files/courts/2020/20200312koukengaikyoku-h31.pdf>

法人」には社会福祉法人以外の法人を含むため（弁護士法人、司法書士法人、税理士法人、行政書士法人を除く）、社会福祉協議会を除いた社会福祉法人のみの内数は不明である。法人数のみならず、選任件数の観点からも全体の割合としては少ないことが見られる。

### 3. 調査結果

調査は、これまでに法人後見を実施している社会福祉法人及びこれから法人後見を実施しようとする社会福祉法人を対象にヒアリングを実施した。

#### (1) 調査概要

##### ①調査内容

調査は、社会福祉法人が法人後見を実施するに至った経緯や法人の体制について明らかにする「社会福祉法人調査」と、社会福祉法人が後見を受任する上で関係機関との連携に協力していると考えられる「受任調整機能を持つ法人への調査」の2種類を実施した。

社会福祉法人調査については、昨年度調査において法人後見を行う社会福祉協議会に対するヒアリング調査が実施されているため、本年度調査では、法人後見を行っている社会福祉協議会でない社会福祉法人、及びこれから法人後見の実施を積極的に検討している社会福祉法人を対象に調査を行うこととした。

受任調整機能を持つ団体については、社会福祉法人調査の対象法人の受任に際し、外部機関との連携に役割を果たしたと想定される同市域の社会福祉協議会を対象とした。また、中核機関として先駆的な取り組みを行っているとしてオブザーバーから推薦があり、かつ自ら法人後見を行っている機関も対象とした。

図表 7 調査概要

	社会福祉法人（社協除く）調査	受任調整機能を持つ法人への調査
回答方法	法人職員に対する聞き取り調査。事前に調査項目を送付するとともに、電話にて事前に内容を確認した上で調査を実施した。一部の調査対象はメールにより調査を行った。	
調査期間	2019年12月から2020年3月までの期間に実施	
調査項目	<ul style="list-style-type: none"><li>後見事業開始の経緯</li><li>法人後見の実施体制（人材・財務・規程）</li><li>受任の判断機関・監査機関の構成や検討事項</li><li>受任実績</li><li>外部機関との連携状況、受任ケース数、受任理由など</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>法人後見実施に際して行っている調整事務</li><li>社会福祉法人を後見人等候補者とする理由</li><li>法人後見に対する期待や課題</li></ul>



②調査対象法人

図表 8 社会福祉法人調査対象法人の概要（調査実施順）

法人名 (いずれも社会福祉法人)	所在地	選定理由
伊丹市社会福祉事業団	兵庫県伊丹市	後見実績のある法人
東大阪市社会福祉事業団	大阪府東大阪市	後見実績のある法人
岡崎市福祉事業団	愛知県岡崎市	後見実績のある法人
昴	埼玉県東松山市	後見を検討している法人

※上記のほか、2法人を調査。新型コロナウイルス対応等で最終確認ができない等、諸事情により非掲載

図表 9 受任調整機能を持つ法人の概要（調査実施順）

法人名 (いずれも社会福祉法人)	所在地	選定理由
伊丹市社会福祉協議会	兵庫県伊丹市	後見実績のある社会福祉法人が立地する市の社会福祉協議会
東大阪市社会福祉協議会	大阪府東大阪市	後見実績のある社会福祉法人が立地する市の社会福祉協議会
伊那市社会福祉協議会	長野県伊那市	受任調整機能を持ち、かつ後見実績のある法人

## (2) 調査結果 (ヒアリング事例)

### ①-1 社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団

#### ア. 基礎情報

法人名	社会福祉法人伊丹市社会福祉事業団		
後見等担当部署名	高齢者在宅支援事業担当	成年後見等事業の開始時期	2005年
実施事業 (介護保険サービス、障害福祉サービス、その他高齢者向け又は障害者向け福祉サービス)	介護保険 訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、通所介護、通所リハ、短期入所、小規模多機能型居宅介護、介護老人福祉施設、介護老人保健施設、居宅介護支援 障害福祉 居宅介護、重度訪問介護、同行援護、行動援護、短期入所、就労移行支援、就労継続支援B型、計画相談支援 その他サービス 療養通所介護、養護老人ホーム		
後見等担当職員数 (うち有資格者)	常勤兼務2人(うち社会福祉士2)		

#### イ. 受任実績

受任件数計	継続		終了	
	本人死亡	辞任	本人死亡	辞任
13	6	7	3	4

後見等類型		
後見	保佐	補助
6	0	7

高齢・障害の別		
高齢	精神障害	知的障害
3	0	10

#### ウ. 受任実績のうち、当該法人サービスの利用状況 (n=6) 継続案件のみ

受任後の利用実績有り	受任前から継続利用	受任後から新規利用	受任後の利用実績無し	受任以前は利用歴有り	利用歴無し
3	2	1	3	0	3



受任後の利用実績があったサービス	居宅介護支援、訪問看護、訪問介護、通所介護、行動援護、計画相談支援、就労継続支援B型
------------------	--

#### エ. 後見監督人、特別代理人、当該法人以外の後見人等が選任されたケース (n=13)

	件数	選任された人の属性
後見監督人	1	弁護士
特別代理人	0	—
当該法人以外の後見人等	0	—

オ. 報酬付与の状況（基本報酬月額）（n=13）

報酬付与の決定を受けていない	報酬付与の決定を受けている				
		0円	0円超 5千円以下	5千円超 1万円以下	1万円超 1.5万円以下
0	13	0	1	0	2

1.5万円超 2万円以下	2万円超 4万円以下	4万円超 6万円以下	6万円超
6	4	0	0

カ. 当該法人の後見事業を知ったきっかけ（n=6）継続案件のみ

他の機関や個人から紹介を受けた	法人が実施する他事業の利用者であった	本人や家族等が事業を自ら調べた	その他
5	1	0	0

紹介した機関・個人	行政、社会福祉協議会、他の社会福祉法人、入寮していた通勤寮の職員
-----------	----------------------------------

キ. 受任した主な理由（複数回答可）（n=6）継続案件のみ

1. 生活保護受給者、生活困窮者であるため	1
2. 法人他事業の利用者であり、本人との信頼関係があるため	1
3. 障害等に伴う生活課題により自然人が単独で受任するのが困難で、社会資源との連携を図る必要があるため	6
4. 家族等が本人を支援することができないため	6
5. 財産管理よりも、身上監護が支援の中心であるため	6
6. 他に後見人等の候補者がいないため	6
7. その他	0

ク. 実施している事務（複数回答可）（n=6）継続案件のみ

1. 本人財産の調査・財産の引継ぎ	6
2. 財産目録の作成	6
3. 金融機関への後見人届出	6
4. 財産管理の方針決定・収支予定表の作成（変更含む）	6
5. 財産の維持管理（現金・預貯金の管理と記録、不動産の管理）	6
6. 後見制度支援信託・支援預金の契約	0
7. 不動産任意売却	0
8. 遺産分割協議	0
9. 本人の心身・生活状況把握（本人や親族、医療福祉関係者との面会）	6
10. 身上監護の方針決定・変更（親族、医療福祉関係者と打合せを含む）	6
11. 介護保険・障害福祉サービスに関する契約手続（サービスの申請、内容変更）	6
12. 後見事務報告書の提出	6

## ①後見等事業開始までの経緯

- ・ 介護保険制度と成年後見制度のスタートをきっかけとして、伊丹市において判断能力が十分でない人の社会支援システムを構築することが急務と考えられたことから、2001年から2002年にかけて、市、社協、当法人で組織する成年後見制度事務研究会が開催された。本研究会で、他自治体での福祉事業の実施状況、市内での後見業務の役割整理、課題整理を行った上で、役割分担の結果、当法人が2005年から後見事業を開始することとなった。
- ・ 2002年から事業開始までの間に、定款変更、要綱・要領の整備、担当職員研修等の法人内の体制や社協等関係機関との連携体制の確立を行っている。
- ・ 事業開始後、市直営の知的障害者通所寮の廃止に伴い、契約手続等の支援を必要とする人が複数いたことから、当法人がその受け皿として受任を開始するに至った。

## ②受任実績

- ・ 事業開始からこれまでに13件を受任。このうち、現在も継続しているのは6件、本人死亡による終了が3件、辞任が4件となっている。13件のうち、後見監督人が選任された案件は1件あり、特別代理人と当法人以外の後見人が選任された案件はなかった。
- ・ 辞任4件のうち3件は、被後見人が市外のグループホームへ転居した案件。実施要綱で受任対象を市内在住の方に限定しているため、転居後、被後見人の生活が落ち着く半年から1年の移行期間を設けたのち、辞任の手続きをした。残る1件は、財産管理の方針を巡って被後見人の母親と対立した案件。信頼関係が崩れ後見事務の継続が難しくなったため、辞任した。
- ・ 後見監督人として弁護士が選任された案件が1件あるが、選任された理由は被後見人の資産が一定額を超えていたためと推測される。後見類型であれば後見制度支援信託が検討できたが、本人が補助類型の方だったため、信託を組むことができなかった。
- ・ 後見人等候補者になることの依頼を断ったケースはこれまでに複数件ある。当法人のケアマネージャーを利用しており、法人後見を受任すると当法人サービスのご案内をすることで利益相反になるという懸念があり、かつ他の後見人でも受任が可能と判断したため断ったケースがある。それ以外には市外に移転予定の人で当法人の受任対象から外れてしまう、または人員体制上対応できないといった理由で断っている。
- ・ 現在継続している案件で、自法人のサービス利用を行っていた案件は2件ある。いずれも受任前から、通所・訪問・相談系サービスを利用していた。家庭裁判所が選任した理由は不明である。受任当時は難しい案件の受け手が圏域域内にいなかったことや、ホームヘルプに関しては当法人の市内での事業シェアが5割を超えており、ホームヘルプ利用者は多くが当法人のサービス利用者とならざるを得なかったという点も1つ事情として影響しているのではないかと推測しているが、実際のところは分からない。

### ③職員配置と人材育成

- ・ 2019年3月現在、後見等担当部署の職員は2名。どちらも常勤の社会福祉士であり、法人の他事業を兼務している。
- ・ 後見等担当職員枠としての採用は行っていない。採用は当法人全体の正規職員として、人事異動があるという条件で社会福祉士を採用している。
- ・ 人事については、他の法人事業と同様に、職員のスキルや従事期間、事業の安定性や継続性を総合的に考慮しており、異動の対象になる。後見業務には継続性、安定性が必要であるという点を考慮した上で、結果として成年後見担当者は長期の配置となっている。
- ・ ただし、同じ後見担当者が長期の配属で被後見人等と密接な関係を築くことも、リスクがあると考えている。後見担当者をしっかりと管理監督できる体制の確保も必要である。
- ・ 後見担当者に対する研修は、成年後見人養成研修（県社会福祉士会主催）、法人後見従事者養成研修（全国権利擁護支援ネットワーク主催）、法テラスの使い方の研修（法テラス主催）を受講させている。
- ・ 法人後見には、市民後見人による受任が難しい案件の対応が想定される。そのため、社会福祉分野に関する全般的な知識、相談援助職としての基本的な知識と技術、専門職としての倫理観・価値観が後見担当者には求められると考えられる。そのため、後見担当者は社会福祉士等の有資格者であることが1つの基準になる。
- ・ 実際、現在受任している案件は、市民後見人では対応が難しいと考えられる案件である。

### ④報酬・財務

- ・ 法人の公益事業会計内の自主財源事業として実施しており、補助金・負担金は受領していない。
- ・ 現受任件数の報酬合計では、配置している社会福祉士（正規職員）の人件費基準に満たないため、事業としては赤字事業と見ている。
- ・ 後見等業務の報酬については、受任している全件で報酬付与の決定を受けている。現在は年額24万～36万円、月額にして2万～3万円を受領できているケースが多く、報酬を受領できていない又は減額して受領しているケースはない。身上監護が困難な事案については、付加報酬付与の申し立てを積極的に行っている。
- ・ 被後見人の財産管理を行うと、収入が少ない人でもわずかながらもお金が貯蓄されていくため、数年後には報酬の支払は可能になるという印象がある。
- ・ 後見業務に関する保険として、一般社団法人全国権利擁護支援ネットワークが契約している法人後見業務向けの損害保険に加入している。

#### ⑤後見に関する規定

- ・ 受任要件は、被後見人が市内居住であることを実施要綱に規定している。高齢・障害の別などの条件は定めていない。
- ・ 首長申立案件で、首長から後見候補人として打診があった場合については、原則として当法人が後見人候補者となることを承諾する旨の規定を定めている。首長申立ではないケースも複数受任している。
- ・ 整備している規定は、後見事業実施要綱、主に金銭の取り扱いについて細則を定めた運営要領、外部委員を交えて係争ケースや処遇困難ケースの取り扱いについて協議する法人後見業務運用委員会の設置要領がある。

#### ⑥法人後見業務運用委員会

- ・ 7名以内で組織し、委員長は当法人常務理事、委員には弁護士、医師、福祉に関し識見を有する者を含むとしている。最後に開催した際は、常務理事のほか、弁護士、医師、司法書士、市担当課、市社協で構成していた。
- ・ 受任前に、まず法人内で担当部署と総務課長、常務理事で構成する審査会を開催し、それでもなお判断の難しい係争ケースや処遇困難ケースの取扱いについて検討、討議を行う目的で開催される。そのため、これまで受任した全ケースについて開催していたわけではない。
- ・ 後見等業務の開始後も、困難な判断を要する事項では、委員会の判断を仰ぎ審査事項を決定することとなっている。ただし、2010年以降、係争ケースや処遇困難ケースがなく、開催されていない。
- ・ なお内部の管理監督として、かなり細かな事務についても、必ず複数人の決裁を経た上で常務理事決裁をとることとしている。

#### ⑦後見実務

- ・ 最低月1回は被後見人を訪問することになっている。ケースや時期によっては月に複数回の往来訪がある。
- ・ 緊急で搬送された場合や入退院の時の付き添いも他に誰も行く人がいない場合には付き添いをすることがある。費用の精算や送迎を行うこともある。

#### ⑧利益相反に対する考え方

- ・ 利害関係がある人に対する決まった取扱いは要綱では定めていない。
- ・ 当法人としては利害関係のある人を確実に受任できるように環境を整えているわけではない。受任に際しては最終的には家裁の判断に委ねている。
- ・ もし当法人の特養等、入所施設利用者から後見等の要望があった場合には、利益相反の関連から受任しない。

#### ⑨今後の事業の方向性

- ・ 地域の資源は増えているが、それでも後見のニーズは高まり担い手が不足するだろうと思っている。
- ・ 収益の見込める事業ではないが、事業はそもそも収益を見込んで開始したものではないし、また、当法人が市の外郭団体として使命を帯びて設立された経緯も考えると、公益的な取り組みは継続していく必要があると考えている。事業の規模は状況により変化するかもしれない。

#### ⑩その他

- ・ 市社会福祉協議会が事務局となっている市権利擁護センターと連携している。権利擁護センターが設立されてからは、同センターが申立支援や市民後見人養成などを行っており、権利擁護センターが設立されてからは、申立の相談はそちらにつなぐこととなった。
- ・ 現状の常勤2名が他事業と兼務しているという想定で、受任可能な件数は10件が限界と考えている。在宅者は入所者と異なり、家庭や生活、職場のことなど、細かな生活面でも対応せざるを得ないことが多いため、在宅者が多いとより負担は大きくなる。
- ・ 障害者の場合、若い人が多く、ライフステージが上がっていくに連れて変化に富んだ支援をしていかなければならない。高齢者と同じ支援のイメージを持っていると、障害者の意思を尊重しながらの後見等は難しく、被後見者にとっても不幸な結果になってしまうと思われる。
- ・ 成年後見事業を自法人サービスの利用者に伝えているわけではないため、現状は自法人サービス利用者から特に相談を受けていることはない。

## ①ー２ 伊丹市福祉権利擁護センター（社会福祉法人伊丹市社会福祉協議会）

### ①概要

- ・ 2011年に設立された。市内の社会福祉法人8法人による協働運営で、社会貢献をするためのセンターとして社会福祉協議会が事務局となった。
- ・ 2019年からは中核機関の位置付けで、市の委託事業としてスタート。

### ②受任調整・推薦に関して果たしている役割

- ・ 成年後見制度の利用に関して市民から相談があった場合に、市内で後見受任を行っているNPO法人を紹介するケースはある。伊丹市社会福祉事業団に関しては、現状、受入が難しいと聞いているため、紹介はしていない。
- ・ 後見人候補者の推薦は、市民後見人が後見人候補者となる案件のみ行っている。社会福祉法人の後見に関しては調整を行っていない。

### ③社会福祉法人による後見等に対する考え方

- ・ 法人後見を行う方が利用者にとっては良いと思っている。ただ困難な案件の全てを法人が受けるとなると、さばききれないのが現状である。受任案件で様々な課題を抱えている時期は法人、落ち着いてきたら市民後見に引き継ぐというリレー方式を検討すべきではないか。

### ④家庭裁判所等との関係

- ・ 家裁には、社協で今年度開催する成年後見制度利用促進研究会にオブザーバーとして入ってもらっている。市民後見人が集まって意見交換する場に専門職と家裁に参画してもらっている。
- ・ 同研究会で、法人後見事案に関するガイドラインや一定指標が整備できないかと、現在行政と協議している。
- ・ 法人後見のガイドラインは、どういう法人が受任に適しているかに加えて、どういうケースであれば、市民後見人を活用した法人後見が可能なのかも検討したい。
- ・ 法人後見は、地域内に全く担い手がない場合に検討するという自治体もあると聞いているが、当市の場合は法人後見の担い手が2団体あり、担い手が全くいないケースは想定されにくい。担い手に誰かいればいいということではなく、本人にとってどういう身上監護等のニーズがあるかなどを踏まえて、ガイドラインを検討していきたい。

### ⑤その他

- ・ 社協でも法人後見や法人後見支援ができないかと検討会は開いたが、成年後見制度利用支援事業が当時は整備されていなかったこともあり、特に予算の確保が困難で実施には至らなかった。



## ②-1 社会福祉法人東大阪市社会福祉事業団

### ア. 基礎情報

法人名	社会福祉法人東大阪市社会福祉事業団		
後見等担当部署名	基幹相談支援センター	成年後見等事業の開始時期	2017年
実施事業 (介護保険サービス、障害福祉サービス、その他高齢者向け又は障害者向け福祉サービス)	介護保険 なし 障害福祉 短期入所、生活介護、就労移行支援、就労定着支援、機能訓練、生活訓練、計画相談支援、地域移行支援、地域定着支援 その他サービス 障害児向け事業		
後見等担当職員数 (うち有資格者)	常勤兼務4人(うち社会福祉士2、精神保健福祉士1)		

### イ. 受任実績

受任件数計	継続		終了	
	本人死亡	辞任		
20	18	2	2	0

後見等類型		
後見	保佐	補助
15	3	2

高齢・障害の別		
高齢	精神障害	知的障害
5	3	12

### ウ. 受任実績のうち、当該法人サービスの利用状況 (n=18) 継続案件のみ

受任後の利用実績有り	受任前から継続利用	受任後から新規利用	受任後の利用実績無し	受任以前は利用歴有り	利用歴無し
1	1	0	17	0	17



受任後の利用実績があったサービス	生活介護
------------------	------

### エ. 後見監督人、特別代理人、当該法人以外の後見人等が選任されたケース

(n=18) 継続案件のみ

	件数	選任された人の属性
後見監督人	3	弁護士、司法書士
特別代理人	0	—
当該法人以外の後見人等	0	—

オ. 報酬付与の状況（基本報酬月額）（n=18）継続案件のみ

報酬付与の決定を受けていない	報酬付与の決定を受けている				
		0円	0円超 5千円以下	5千円超 1万円以下	1万円超 1.5万円以下
2	16	0	1	0	3

1.5万円超 2万円以下	2万円超 4万円以下	4万円超 6万円以下	6万円超
2	8	2	0

カ. 当該法人の後見事業を知ったきっかけ（n=18）継続案件のみ

他の機関や個人から紹介を受けた	法人が実施する他事業の利用者であった	本人や家族等が事業を自ら調べた	その他
0	0	0	18

その他の詳細	市の方針による市内NPOからの引継ぎ
--------	--------------------

キ. 受任した主な理由（複数回答可）（n=18）継続案件のみ

1. 生活保護受給者、生活困窮者であるため	0
2. 法人他事業の利用者であり、本人との信頼関係があるため	0
3. 障害等に伴う生活課題により自然人が単独で受任するのが困難で、社会資源との連携を図る必要があるため	0
4. 家族等が本人を支援することができないため	1
5. 財産管理よりも、身上監護が支援の中心であるため	0
6. 他に後見人等の候補者がいないため	1
7. その他（市の方針でNPOから引継ぎ）	17

ク. 実施している事務（複数回答可）（n=18）継続案件のみ

1. 本人財産の調査・財産の引継ぎ	18
2. 財産目録の作成	18
3. 金融機関への後見人届出	18
4. 財産管理の方針決定・収支予定表の作成（変更含む）	18
5. 財産の維持管理（現金・預貯金の管理と記録、不動産の管理）	18
6. 後見制度支援信託・支援預金の契約	1
7. 不動産任意売却	2
8. 遺産分割協議	2
9. 本人の心身・生活状況把握（本人や親族、医療福祉関係者との面会）	18
10. 身上監護の方針決定・変更（親族、医療福祉関係者と打合せを含む）	18
11. 介護保険・障害福祉サービスに関する契約手続（サービスの申請、内容変更）	18
12. 後見事務報告書の提出	18

### ①後見等事業開始までの経緯

- ・ 東大阪市の出資で1980年に障害児療育センターの運営母体として法人が設立された。
- ・ 2015年に市内で成年後見業務を行うNPO法人から、人材・財源確保、事業の継続性等の観点から、将来的なことを考えると公的な関りが必要として市と当法人に働きかけがあった。市と調整したところ、市の方針として当法人が実施している基幹相談支援センター業務の一つとして法人後見業務が位置付けられ、後見等業務を開始するに至った。
- ・ NPO法人からの引継ぎにあたり、家庭裁判所からは、後見等を行う上で課題がないか確認があった。その際、法人の登記事項証明書及び財務諸表を提出した。
- ・ 被後見人に対しては全員に説明を行った上で受任した。保佐・補助類型の人には裁判所による面接があり、意向を確認したようである。

### ②受任実績

- ・ 受任しているのはいずれも、NPO法人からの引継ぎの案件である。
- ・ NPO法人からの引継ぎ案件で、受任前から継続して当法人の生活介護を利用している方が1名いるが、その件に関しては、結果として家裁の判断により受任となった。

### ③職員配置と人材育成

- ・ 担当部署13名のうち、後見事務そのものを行っている職員は実働3名で、事務0.5名である。実働職員は本人との面談など後見事務に直接携わり、事務は銀行に行くなどのサポートを行っている。実働3名は社会福祉士と精神保健福祉士の有資格者である。
- ・ 職員はいずれも基幹相談支援センターの他事業を兼務しており、後見事業は同センターの実施事業の20%程度にあたる。
- ・ 後見業務に特化した採用は行っておらず、法人全体として職員を採用している。
- ・ 社会福祉法人に限らないが、複数人で後見事務ができるということが法人後見のメリット。そのため、法人後見を実施するならば実働1名、管理者1名といった体制にはしないことが必要ではないかと考える。
- ・ 成年後見担当職員には、権利擁護全般、意思決定支援に関する知識が求められる。また、本人の価値観を尊重し、本人のために決断するという、非常に難しいことが担当には求められる。
- ・ 障害者が若い時から成年後見制度による支援が必要な場合、判断能力が十分でないから支援が必要なのか、それとも本人に経験がないから判断できず支援が必要なのかというアセスメントもしっかりやらないといけない。そういった見極めのスキルも必要である。

### ④報酬・財務

- ・ 市の外郭団体として、受託費用を市からもらって事業運営している。余剰分は年度末に市に返却してしまうため、剰余金が法人に残ることはない。

- ・ 報酬決定を受けていない方が 2 名いるが、どちらも今後定時報告などの折に報酬付与の申立てをする予定。法人の方針として報酬を受け取らないということではない。
- ・ 報酬額に関して、インターネットで公開されている東京家庭裁判所の成年後見人等の報酬額の目安に概ね準じているように思われる。
- ・ 会計上の算出はしていないが、成年後見事業は赤字という感覚である。
- ・ 報酬付与の決定額については、支払状況は人により異なるものの、合計としては全額を受領できている。
- ・ 保険については、一般社団法人全国権利擁護ネットワークによる法人後見に特化したものに加入している。

#### ⑤後見に関する規定

- ・ 事業団としての基準はあり、法人後見実施要綱で定められている。また、外部委員を含む法人後見運営委員会の設置要領を定めている。
- ・ 複雑な家庭背景等により、他に適切な後見人等が得られず、複数の支援者による身上監護、及び金銭管理が必要な方を受任要件としている。
- ・ 案件に優先順位をつける考えではないが、支援困難事例でチームとしてのアプローチが必要とされる案件に応えるのが当法人の役割と考えている。
- ・ 後見事業は定款にも記載しており、理事会において特別な議論・異論なく承認された。

#### ⑥法人後見運営委員会

- ・ 外部委員、行政を交えて 3 か月に 1 度開催している。弁護士、司法書士、精神保健福祉士、行政、当法人の担当、常務理事で構成される。
- ・ 現在受任している案件の進捗状況を報告し、適宜アドバイスを受けながら、新規案件が上がってきた際は、受任の可否についての検討を行うこととしている。

#### ⑦後見実務

- ・ 本人面談は最低月 1 回実施している。また本人の意向把握のために家族や関係機関訪問も多く行っている。関係機関は障害福祉サービスの事業所、高齢者ではケアマネージャーなど。
- ・ 不動産売買や株の売買など、福祉とは関係ない部分で、普段の生活で経験のない問題に直面することも間々あり、難儀することがある。
- ・ また、法人後見の認知度が低いので関係機関への説明や手続きが大変である。金融機関や不動産関連のやり取りでも、法人としてやっても理事長や職員個人の身分証のコピーが求められることがよくある。金融機関では、複数の口座を持っていると各行で手続きが違うこともある。手続きに関しては専門職個人が進める方が面倒が少ないと感じることはある。

- ・ 当法人で受任するメリットとして、基幹相談支援センターに複数の有資格職員が在籍しているため、タイムリーに本人の意思決定支援等の視点で事例検討ができる環境にあることは大きい。
- ・ 相談支援専門員としての経験や対人スキルは監護する上で活かしている。相談支援事業との兼務業務であるため、後見人と相談員の立場や役割を意識して関わっている。
- ・ また、別のメリットとして、信頼関係を築くのが難しい被後見人でも、コミュニケーションを取りやすい別の担当に代えることができることも考えられる。
- ・ 社会福祉法人ということではないが、法人後見によりデメリットが感じられたこともある。株式の売買でタイムリーな取引ができなくなってしまったケースや、公正な財産分与がなされている兄弟のケースで、後見等が入っていたために余計に大量の書類が必要となってしまったケースなど。

#### ⑧利益相反に対する考え方

- ・ 当法人の生活介護を利用している受任ケースが 1 件あり、当法人が受けてもいいものかという思いはあったが、最終的には家庭裁判所に判断を委ね、結果として受任となった。
- ・ 当該ケースでは、相談支援として別の法人が入っており、サービス利用時に別の法人の観点が入ることや、生活介護において支援チームの関係が確立されていたことから、生活介護の利用先を変更することのデメリットは本人にとって大きいのではないかと、という検討はしていた。
- ・ 自法人のサービス利用者であることを理由に、後見人等候補者とならないとは定めてはいない。
- ・ 社会福祉法人のサービス利用者から、法人後見の要望があって受任するというケースは外形的に利益相反とならないことの理解を得るのが非常に難しいと思う。また、時として法人の利益と本人の利益が対立する場面が出てきてしまうと思う。
- ・ 運営委員会のように、受任に際して第三者の目が入ることは絶対必要だと思っている。
- ・ 同一法人がサービスと後見を実施する場合、後見人と相談員の役割の違いについての職員間の相互理解、及び本人の意思決定を尊重できる人材の育成等の視点が特に重要となると思われる。
- ・ 被後見人と担当職員を利益相反から守るためには、後見をする法人の理事長や中核となる職員が法人後見の意義を理解していなければならない。そうでなければ、すぐに利益相反行為につながってしまうだろう。個人だけでなく法人の体質も重要と考える。
- ・ 後見を行う法人とサービス提供法人を分けることも大事だが、福祉サービス提供者も後見人等候補者も少ない、過疎地域ではどう対応していくべきかは課題

#### ⑨今後の事業の方向性

- ・ 他業務と兼務している現在の3名担当体制では、最大20件が受任の目安
- ・ NPO法人からの引継案件で後見事業を実施してきているが、新規案件を受任するためには、担当体制も含めた課題の検討が必要である。
- ・ 東大阪市で成年後見制度利用促進会議があり、会議の間では当法人が新規案件を受けられていないという点は地域課題として挙げている。市民後見人があまり活用できていないという現状も考慮して、初めは当法人が受任して、案件が落ち着いてきたら市民後見人に引継ぎ当法人はバックアップに回るという、リレー方式で後見を進めることも1つの選択肢かと検討している。
- ・ 今後増加していくと見られる後見ニーズに、誰が対応するのか、という市全体での後見事業の設計も成年後見制度利用促進の中で考えていかなければならないと考えている。
- ・ 法人後見を始めると無報酬案件の受任が発生するのは容易に考えられる。運営面では、公的な当法人や社協以外の社福が受けるのは難しいのではないかと考えている。当法人は無報酬案件を優先的に受ける方針としている。
- ・ 現在受け持っている案件は無報酬案件ではないため、徐々に無報酬案件を受けられるようにシフトしていきたい気持ちはあるが、継続案件を手放すことはできない。

#### ⑩その他

- ・ 市民後見人の活躍の場を増やすためには、大阪府の市民後見マニュアルの市民後見人が対応する案件として適当な基準を変えることも必要だと思っている。基準に該当するのは限定的なため、市民後見の普及につながっていないと考える。

## ②-2 社会福祉法人東大阪市社会福祉協議会

### ①概要

- ・ 協議会として中核機関を設置することは決まっているが、受任調整機能を含むかはフラットな議論をしているところである。そのため、後見人等候補者の推薦基準も今は特に想定がない。
- ・ 平成30年度に市では成年後見制度利用促進計画を策定し、令和3年度に地域連携ネットワーク・協議会・中核機関（令和2年度は準備期間）を設置するという事になっている。現在は中核機関が担う機能と関係機関との役割分担の整理をしているという状況である。

### ②受任調整・推薦に関して果たしている役割

- ・ 受任調整に関しては、現在は市民後見人を推薦するときのみ、後見人等候補者の推薦を行っている。
- ・ 家裁で市民後見人が適当な事案であるかを検討し、適当な事案であると判断されれば市に後見人候補者の推薦が打診される。更に市から府社協に対し、適当な市民後見人候補者を決定するための受任調整会議の開催打診がなされる。府社協による受任調整会議には市社協が参加し、適当な市民後見人候補者について説明する、といった流れである。調整会議の場で候補者が了承されれば、家裁に対して市民後見人を候補者として推薦している。

### ③社会福祉法人による後見等に対する考え方

- ・ 社会福祉法人に期待できる強みや、課題であると思われることについては特にまとまった考えを持っていない。

### ④その他

- ・ 成年後見制度の利用に関して問合せはあるが、ほとんどは高齢者である。認知症夫婦か、同居者がいない場合は、親族・関係者からの問い合わせが多い。成年後見制度の申立を検討している場合には地域包括支援センター、福祉事務所とで首長申立が良いかを協議している。

### ③社会福祉法人岡崎市福祉事業団

#### ア. 基礎情報

法人名	社会福祉法人岡崎市福祉事業団		
後見等担当部署名	施設サービス課総務班	成年後見等事業の開始時期	2007年
実施事業 (介護保険サービス、障害福祉サービス、その他高齢者向け又は障害者向け福祉サービス)	介護保険 訪問介護、通所介護、特定施設入居者介護、居宅介護支援 障害福祉 居宅介護、重度訪問介護、短期入所、生活介護、就労移行支援、就労継続支援B型、就労定着支援、計画相談支援 その他サービス 老人福祉センター、有料老人ホーム、地域包括支援センター、養護老人ホーム、要介護認定調査事業、福祉人材育成事業、地域活動支援センター、児童発達支援センター、放課後等デイサービス		
後見等担当職員数 (うち有資格者)	常勤1人(うち社会福祉士1)		

#### イ. 受任実績

受任件数計	継続		終了	
	本人死亡	辞任	本人死亡	辞任
15	9	6	6	0

後見等類型		
後見	保佐	補助
13	1	1

高齢・障害の別		
高齢	精神障害	知的障害
7	1	7

#### ウ. 受任実績のうち、当該法人サービスの利用状況 (n=9) 継続案件のみ

受任後の利用実績有り	受任前からの継続利用		受任後からの新規利用		受任後の利用実績無し	受任以前は利用歴有り	利用歴無し
	受任前からの継続利用	受任後からの新規利用	受任前からの継続利用	受任後からの新規利用			
5	0	5	4	0	4	0	4



受任後の利用実績があったサービス	計画相談支援、居宅介護
------------------	-------------

#### エ. 後見監督人、特別代理人、当該法人以外の後見人等が選任されたケース

(n=9) 継続案件のみ

	件数	選任された人の属性
保佐監督人	1	弁護士
特別代理人	0	—
当該法人以外の後見人等	3	弁護士、親族



オ. 報酬付与の状況（基本報酬月額）（n=9）継続案件のみ

報酬付与の決定を受けていない	報酬付与の決定を受けている	報酬額			
		0円	0円超 5千円以下	5千円超 1万円以下	1万円超 1.5万円以下
1	8	0	0	2	1

1.5万円超 2万円以下	2万円超 4万円以下	4万円超 6万円以下	6万円超
3	2	0	0

カ. 当該法人の後見事業を知ったきっかけ（n=9）継続案件のみ

他の機関や個人から紹介を受けた	法人が実施する他事業の利用者であった	本人や家族等が事業を自ら調べた	その他
9	0	0	0

その他の詳細	行政、裁判所、司法書士、親族
--------	----------------

キ. 受任した主な理由（複数回答可）（n=9）継続案件のみ

1. 生活保護受給者、生活困窮者であるため	1
2. 法人他事業の利用者であり、本人との信頼関係があるため	0
3. 障害等に伴う生活課題により自然人が単独で受任するのが困難で、社会資源との連携を図る必要があるため	2
4. 家族等が本人を支援することができないため	5
5. 財産管理よりも、身上監護が支援の中心であるため	4
6. 他に後見人等の候補者がいないため	3
7. その他（本人が年齢的に若いことから、法人が後見人になることが適当）	2

ク. 実施している事務（複数回答可）（n=9）継続案件のみ

1. 本人財産の調査・財産の引継ぎ	9
2. 財産目録の作成	9
3. 金融機関への後見人届出	9
4. 財産管理の方針決定・収支予定表の作成（変更含む）	9
5. 財産の維持管理（現金・預貯金の管理と記録、不動産の管理）	9
6. 後見制度支援信託・支援預金の契約	1
7. 不動産任意売却	0
8. 遺産分割協議	2
9. 本人の心身・生活状況把握（本人や親族、医療福祉関係者との面会）	9
10. 身上監護の方針決定・変更（親族、医療福祉関係者と打合せを含む）	9
11. 介護保険・障害福祉サービスに関する契約手続（サービスの申請、内容変更）	7
12. 後見事務報告書の提出	9

### ①後見等事業開始までの経緯

- ・ 後見等事業を検討し始めたきっかけは、社会福祉法人の地域貢献活動のため。
- ・ 居宅介護支援事業所や包括支援センターで成年後見に関する相談を受けることがあった。
- ・ 事業を始めるまでのプロセスとして、2006年～2007年に6か月かけて要綱作成、家裁・社協・市との個別調整等を行った。家庭裁判所から依頼する案件に関しては、次の条件について意見交換を行った。
  - 報酬金額、内容（法律相談が絡むか、親族間にトラブルがあるか）、利益相反の考え方、任意後見監督人の受任、委員会設置にあたり委員となる弁護士の紹介

### ②受任実績

- ・ 最初に受任に至ったケースでは、受任に先立ち、重要事項説明書、契約書〈任意後見事業〉、法人後見事業実施要綱、後見事業運営要領、後見業務運用委員会要領を提出した。
- ・ 岡崎市の成年後見センターと連携し、専門職相談会に必要なに応じて参加している。当事業団の受任に適していると成年後見センターで判断された人について受任の相談を受け、過去2年間で2件の新規受任につながっている。
- ・ 受任件数に余力があるときは、市の成年後見センターより案件を紹介してもらっていることが、現在の受任件数につながっている。
- ・ 過去、申立前に岡崎市から相談があったケースでは、業務量限度を考えて受任を辞退したことがある。

### ③職員配置と人材育成

- ・ 職員採用については、法人として他の部署と合わせて一括採用している。法人後見担当職員として、特に条件を付けた採用はしていない。
- ・ 研修として、岡崎市または社会福祉士会の主催する研修を受講させる場合が多い。
- ・ 2019年度には岡崎市が実施する成年後見制度利用促進法関連の研修を受講。2016年度には社会福祉士会が実施する本人意向を重視する支援についての研修を受講。
- ・ 後見担当者には、被後見人等に対するアセスメント能力およびコミュニケーション能力、成年後見制度に関連する理念や関連法の知識（相続や基本的な財産管理の知識を含む）が求められると考えられる。
- ・ 人事異動については、以前は人事異動を1～2年毎に行い、担当者が都度交代したが、2013年度以降は継続して同一者が担当している。

### ④報酬・財務

- ・ 補助金等は受けていない。他部署からの繰り入れにより後見業務を実施している。
- ・ 公益事業会計に区分して実施している。

#### ⑤後見に関する規定

- ・ 対象ケースについて、特に範囲を規定していない。また、対象の範囲は当法人内で検討し、適当と認めるもの。
- ・ 後見事業は定款、要綱に記載している。後見事業運営のための委員会に関する要綱を規定している。

#### ⑥外部委員を含む委員会

- ・ 委員構成は、委員長及び委員 6 名以内。委員長はこの事務を担当する課の長、委員は弁護士または医師の資格保有者または福祉に関し見識を有する者である。
- ・ 事業実施にあたり係争ケースや処遇困難ケースの取り扱いについて検討、討議を行う機能である。年 1 回程度開催
- ・ 監査・監督時には、事業実施報告（業務件数等）および各受任状況の報告を行っている。
- ・ 市成年後見センター（岡崎市社会福祉協議会）のセンター長が委員とし参加し、成年後見センターの状況について任意で報告してもらっている。

#### ⑦後見実務

- ・ 本人訪問は、市外の遠方の人以外は原則月に 1 度訪問を行っている。遠方の方は 1 年で原則 3 回訪問を実施している。
- ・ 電話でご自身の意向を伝えることが出来る方は、電話による意向確認も行っている。
- ・ 当法人には社会福祉の有資格者が数多く在籍しているため、福祉サービスの契約等の身上監護を行うにあたりメリットがあると考えられる。また、障害を持つ人とコミュニケーションをとるにあたって、障害施設での経験を持つ担当者を配属できることもメリットである。
- ・ 逆に当法人での受任がデメリットと感じる点は、法的な問題には強くないことである。被後見人が行ったクレジット契約を取り消す案件があったが、担当者が知識を持っていないということがあった。不足する知識については、当方が設置する委員会の委員の弁護士に相談し対応した。

#### ⑧利益相反に対する考え方

- ・ 受任前から当法人のサービス利用をしている人を受任した実績がない。
- ・ 受任後に当法人のサービス利用を開始した例はあるが、これについては下記の基準で判断している。
- ・ ①当法人が設置する入所施設の利用者について、後見人となるのは不可
- ・ ②当法人が設置する通所施設や相談支援事業所の利用者について、後見人となるのは、望ましいとは言えないが、可

#### ⑨今後の事業の方向性

- ・ 地域での成年後見ニーズは増加することが見込まれる。
- ・ 法人としての後見事業は現状維持の展望である。理由としては、特に補助金を受けていない自主事業で、採算性がないためである。しかし、社会福祉法人の公益的な地域貢献の取り組みとして、現状維持で事業は継続する予定である。

#### ④社会福祉法人伊那市社会福祉協議会

##### ア. 基礎情報

法人名	社会福祉法人伊那市社会福祉協議会		
後見等担当部署名	上伊那後見センター	成年後見等事業の開始時期	2011年
実施事業 (介護保険サービス、障害福祉サービス、その他高齢者向け又は障害者向け福祉サービス)	介護保険 訪問介護、訪問入浴介護、通所介護、居宅介護支援 障害福祉 居宅介護、同行援護、生活介護、就労継続支援 B 型、自立訓練（生活訓練）、計画相談支援 その他サービス なし		
後見等担当職員数 (うち有資格者)	常勤4人、非常勤4人（うち社会福祉士5、精神保健福祉士2、市民後見人養成研修受講者4）		

##### イ. 受任実績

受任件数計				
	継続	終了	本人死亡	辞任
143	85	58	47	11

##### ウ. 後見監督人、特別代理人、当該法人以外の後見人等が選任されたケース

	件数	選任された人の属性
後見監督人	0	—
特別代理人	0	—
当該法人以外の後見人等	1	司法書士

##### エ. 報酬付与の状況（基本報酬月額）（n=65）一部案件のみ

報酬付与の決定を受けていない	報酬付与の決定を受けている				
		0円	0円超 5千円以下	5千円超 1万円以下	1万円超 1.5万円以下
0	65	0	4	6	6

1.5万円超 2万円以下	2万円超 4万円以下	4万円超 6万円以下	6万円超
1	9	14	25

### ①中核機関としての活動

- ・ 伊那市を中心とした 8 市町村と委託契約を結んで中核機関業務を行っている。中核機関として実施している事業は「広報・啓発」「成年後見・権利擁護相談」「申立支援」「審査会による候補者推薦」「親族後見人等の相談窓口」「市民後見人養成・支援」「全体協議会の開催」。
- ・ 中核機関として、市町村担当部局と当成年後見センターの両方を位置付けている。一次相談窓口を市町村担当課とし、当センターには必要があればつなぐという 2 階建ての構造。市町村は人事異動も多いため、担当者のフォローを後見センターが行っている。

### ②マッチングについて

- ・ 後見人候補者のマッチングについては、まず一次窓口である市町村担当課で適切な後見人候補者の検討を行う。最初から候補者が決まっている案件、ここで適切な候補者が見つかった案件では、この段階で裁判所への申立を進める。
- ・ 市町村でマッチングを検討した結果、調整が難しかった案件に関しては、二次窓口である当後見センターの法人後見受任審査会で、再度適切な後見人候補者について検討がなされる。この検討でも適当な候補者が見つからないという場合に限り、当センターがセーフティネットとして後見を受任することとしている。
- ・ 当センターの受任に関しては。これら二段階のスクリーニングのプロセスを経ているため、公平性は担保されていると認識している。

### ③後見等事業開始までの経緯

- ・ 1997 年から高齢者・障害者のための権利擁護相談事業を実施していた関係から、3 か月に 1 回、専門職との勉強会を実施していた。その中で、若い障害者対応が困難であること、地域の大規模な入所施設が小さくなり、後見のニーズが増えたものの担い手が少ないといった地域の課題がわかっていた。
- ・ そうした経緯があって、2009 年度から県の成年後見制度推進のモデル事業を実施し、2010 年度には成年後見センター設置の検討会を設置、2011 年度から成年後見センターとして法人後見事業をスタートさせた。
- ・ 開始当初から、自主事業ではなく 8 市町村から後見事業の委託を受けている。委託しているのは、地域に受け皿が足りず権利擁護が受けられない人を救うという市町村の責務として実施しているという理由から。権利擁護のセーフティネットとして実施する趣旨から、対象は絞っていない。

### ④受任実績

- ・ およそ半分が首長申立、半分が親族申立である。
- ・ 障害者 60%、認知症 40%といった割合で受任している。高齢者であれば専門職でも受けられるが、若年の障害者だと専門職も個人で受けるのは難しい場合もある。

- ・ 最初の受任前に、家裁に対しては、パンフレット、体制図を提出している。その際、家裁からは、後見事業を開始することは了解したが受任可否は個別事案ごとに判断する、という趣旨のことを伝えられた。

#### ⑤職員配置と人材育成

- ・ 採用は社会福祉協議会全体での一括採用を行っており、センター固有の採用はしていない。ただし、センターへ配属されるのは社会福祉士有資格者のみである。
- ・ 研修は、社会福祉士会による成年後見人養成研修、県や県社協、全社協の成年後見に関連する研修を受講させている。
- ・ 本人との関係を維持するために人事異動を少なくするといった配慮は特にしていない。ただしセンター長、副センター長は結果として後見事業開始からは異動していない。

#### ⑥報酬・財務

- ・ 後見報酬で不足する事業費に対して公費を充てることになっているため、公費負担が増えないよう、全ケースで後見報酬付与は申し立てる方針としている。公平性を担保するため、センターで本人の資力を判断はしていない。結果として年額 1000 円に満たない報酬の案件もある。
- ・ これまでに実際には報酬を受領できていないケースや、減額しているケースはなく、決定額を受領できている。
- ・ 後見実務に関する保険は、社協職員の保険でカバーされている。

#### ⑦後見に関する規定

- ・ 後見の対象は、委託を受けている 8 市町村に在住、かつ他に適切な後見候補者がいない方としている。
- ・ 他に適切な後見人候補者がいない方というのは、中核機関の一次窓口である市町村、また二次窓口の法人後見受任審査会の両方で適切な後見人がいないと判定された方が該当する。

#### ⑧法人後見受任審査会

- ・ 市町村で受任調整ができなかった場合に、当センターが設置する法人後見受任審査会が開催される。同会でも受任調整が難しく、当センター以外に受任できないとなった場合にのみ受任する方針としている。30 年度は 33 件を諮っており、うち 30 件を受任した。
- ・ 受任審査会のメンバーは弁護士会、リーガルサポート、ぱあとなあ、コスモス、当社協総務課長。希望があればオブザーバーとして市町村担当者も参加する。ほぼ外部の意向で判断される形となっている。

- ・ 受任までの流れとしては、まず運営委員会で当センターが受任すべきとする結論を出し、それを受けて法人内で会長決裁を受けることとなる。申立後、裁判所から選任に際して同意書を求められるため、そこで再度会長決裁による同意を得て、選任に至る。
- ・ 受任審査会は受任の際に検討を行う機能であるため、モニタリング機能には該当しない。

#### ⑨後見実務

- ・ 月1回は最低限、本人訪問を行うようにしている。その他、必要に応じて関係者訪問や電話での確認を実施している。
- ・ 後見担当者が案件を抱え込まないようにするため、随時案件の見直しの相談をしているほか、3ヶ月ごとに全ケース見直しを実施し、案件の動きや対応方針確認している。行政、サービス事業者との連携もできている。
- ・ 法人による後見のメリットは、同じ主体が長く受任できること。20歳になってすぐに後見を開始される方もいるので、こういった方を個人で受任を継続していくことは難しい。
- ・ メリットのもう1つは担当者の交代が可能なこと、本人が担当者と反りが合わなければ替わることができる。長期にわたる場合でも担当が交代すると継続性が保てるケースもある。
- ・ 複数の目線で金銭管理している点もメリットであると利用者から言われている。当センターでは、毎朝全ケースの金銭出納を複写式で記録を残し、通帳や残金と突合して局長まで毎日回付して確認することで、透明性を高くしている。
- ・ 後見業務は受任後すぐの財産調査と、本人が亡くなった際の対応という部分に労力がかかる。

#### ⑩利益相反に対する考え方

- ・ 自法人のサービス利用者はたくさんいる。利益相反に関しては特に基準を設けておらず、自法人サービス利用者に対する事前調整も特にしていない。
- ・ 福祉サービスによっては、サービス提供事業所が少ない場合もあるので、当法人が自法人のサービス利用者を受けられないとなると、後見の受け手自体がなくなってしまう。
- ・ 後見事業を開始する際、裁判所に対しては、サービス提供部署を後見事業担当部署と明示的に分け、予算上も別にしていくことで利益相反関係に立たないよう独立性を保っていると伝えている。
- ・ 選任された後に新たに福祉サービスの提供を必要する場合は、できるだけ自法人サービスを利用させないよう、他の法人によるサービスを提供するようにしている。ただし、物理的に当法人以外を選べない福祉サービスもある。



## ⑤社会福祉法人昴

会議名	社会福祉法人昴 法人後見ヒアリング
日時	2020年3月4日（木曜日）17時00分～17時30分
場所	地域共生プラザいんくる堂

昨年度事業において、今後法人後見の実施を検討している事例として社会福祉法人昴を取り上げた。その後の経過や現在の課題意識について、改めてヒアリングした内容を記載する、

### ①昨年度ヒアリング時の経過（昨年度事業報告書から要約）

当法人利用者とその家族の高齢化が見受けられ、成年後見制度の活用が見込まれたが、成年後見制度を担う人材不足が各市の障害福祉計画策定に当たっての調査でも明らかであったことが、法人後見の実施検討のきっかけの一つ。法人が目指す共生の町づくりを実現するためには、家族との暮らしや、一人での暮らしなどの様々な選択肢の確保と同時に本人の権利が守られなければならない。その仕組みとして成年後見制度の活用等の必要性を感じたため。

平成31年度時点で、定款変更に向け、理事会、評議員会に実施要綱等を上程していた。平成29～30年度には、法人内部においても、法人後見検討プロジェクトを立ち上げ、調査研究を実施した。当法人障害福祉サービス利用者の実態把握とニーズ調査、先進地視察、職員向け内部研修等を実施し法人後見事業についての普及啓発を図った。

法人外では管内の2つの家庭裁判所と意見交換を実施しており、法人サービス利用者以外の受任実績が重要との意見をもらった。また東松山市社会福祉協議会が受託の「成年後見センター」の立ち上げに関する懇談会において、法人後見の実施検討を行っている旨報告し、弁護士、司法書士とも意見交換を実施した。

### ②その後の経過

2019年7月に理事会に定款変更の提案を行ったものの、理事から、詳細なニーズ調査や別の法人を設立して後見を実施することの検討も行うよう意見が出され、否決となった。

そのため、改めて域内の社会福祉協議会に対して調査を行ったところである。やはり当地域には対応が難しい人への後見ニーズがあり、法人として後見等を実施すれば活用される見込みがあるということが把握できた。今後は、裁判所にも後見等のニーズがあるか、確認する予定である。なお社会福祉協議会に対する調査として、現在の社会福祉協議会の受任状況、日常生活自立支援事業の利用件数を、行政に対する調査として、首長申立の件数などを聞いて、ニーズ調査とした。

地域に後見のニーズはあるが、目に見える形で掘り起こしきれていないため、行政もそれほど成年後見制度の必要性を感じていないのではないかという印象を持っている。成年

後見等の受け皿ができることで実際のニーズが見えて、地域における後見の必要性が啓発されることにつながるのではないかと考えている。

### ③現在の課題

裁判所と社会福祉協議会と今後どう連携していくかは、やってみないとわからない部分があると考えている。以前、裁判所に対して社会福祉法人による法人後見の実施について問い合わせた際には、具体的な事例がないと社会福祉法人を選任するかどうかはわからないということ言われている。その問い合わせをした際は特に当法人に係る資料は提出しておらず、個別具体的な意見をいただく段階でもなかった。

社会福祉協議会との関係では、東松山市は中核機関をやらないと聞いているため、中核機関を実施しない中で社会福祉協議会とどう連携するか難しいと考えている。

また、外部の専門家を含めた第三者委員会の立ち上げを難しいと感じている。例えば当法人の利用者の後見を受任している司法書士がいるが、そうした人は第三者委員会に入るとは適当ではないのではないかとということや、弁護士が近隣に少なく、1人しかいない面からも専門家を確保するのが難しい。学識関係者や医療関係者は委員になりえる人を考えられるが、法律分野の委員で透明性、客観性を持たせた形で第三者に入ってもらったことが課題である。

利用者に対する利益相反への対応についても課題だと思っているが、現状、受任実績がない中では、そもそも利益相反に該当する可能性が高い人の後見は裁判所から認められないだろうと想定している。

### ④その他

あまり多くの後見等を受けられる体制にはないため、担当は他事業との兼務を想定している。人件費に関しては、一定の法人負担が発生すると思われるが、地域の公益的事業をやる上では必要な負担だと考えている。後見等に係る業務量に関しては、大きな動きがない案件であれば業務量が過大になるとは考えていない。

後見の財産管理に関して、後見人が節約する方向で管理しており本人がそれに従ってしまっていると感じることがある。そのような場合には、本人をよく知っている社会福祉法人が後見をやることで本人の意向を尊重した後見ができるのではないかと考えている。

## 4. まとめ

---

本節では、以上の社会福祉法人の現状及びヒアリング結果について、簡単にまとめる。

### (1) 社会福祉法人による後見の現状

---

成年後見制度利用促進基本計画において社会福祉法人による法人後見が期待されているが、他方、厚生労働省の全国調査によれば、法人後見を実施する社会福祉法人（社会福祉協議会）は 365 法人、社会福祉法人（社協を除く）では 7 法人と、後者は極めて少ないという現状が見られた。

さらに社会福祉法人（社協を除く）の属性を見ると、調査を行った 5 法人のうち、3 法人は、地方公共団体による設立を背景とする社会福祉事業団による事例であった。また、そのうちの 2 法人は、受任経緯として通勤寮の解体や NPO 法人からの引継ぎという、平時では想定されにくいきっかけがあり、他の法人より多くの受任実績があった。

そのため本調査からは、法人後見を行う社会福祉法人（社協除く）は現状、量的に少なく、質的には公的な性質を帯びた法人が多いこと、また受任ケースとしては特殊な経緯により受任している割合が高いということが示唆された。

後見等事業開始前のこととして、調査対象法人は少ないものの、法人後見事業開始に際して、裁判所に対して当該法人や後見事業の概要がわかる書類を事前相談として提出した事例が把握された。また、配置している人材に関して、元々、法人の理事や職員が社会福祉士として個人で後見人等として活動していた経験のある法人もあれば<sup>4</sup>、成年後見等の実務経験者はいないものの、上記書類提出や協議を重ねて法人後見を開始した法人も見られた。

人材に対する研修としては、所属する社会福祉士に対して社会福祉士会が開講する成年後見人養成講座の受講を勧めていた例や、市民後見人養成講座の受講者を実務担当者として活用している例も見られた。

上記のほか、受任調整が行われていると想定して社会福祉協議会 2 法人に実施したヒアリングからは、社会福祉法人の過去の受任の際、社会福祉協議会が受任調整を図っていたわけではなかったということが把握された。

### (2) 受任事例

---

社会福祉協議会に対してアンケートを実施した昨年度調査においては、入所系サービスの受任実績はなかった。一方、障害福祉サービスにおける計画相談や、生活訓練、就労継続支

---

<sup>4</sup> 平成 30 年度事業で調査を実施した社会福祉法人美芳会など

援 B 型、居宅介護、同行援護といった相談、通所、居宅の在宅サービスを利用している人については、受任実績があった。

今年度の調査事例で把握できた範囲では、受任後の利用実績があったサービス（受任前から継続及び受任後から新規利用含む）として、以下が挙げられていた。

【介護保険サービス】訪問看護、訪問介護、通所介護

【障害福祉サービス】居宅介護、生活介護、行動援護、就労継続支援 B 型、計画相談支援

## 5. 法人後見の推進に関する各委員見解

4. まとめに示したとおり、本年度調査では対象となる法人が少なかったことや、その中でも平常想定しにくい経緯で受任に至った法人が含まれていたことから、本年度調査結果からは社会福祉法人一般に適用できる、後見推進のポイントを抽出することは困難と判断された。

そのため、本章では、委員会で各委員から個別に示された、社会福祉法人が後見等を実施していくために検討が必要と考えられるポイントについて、以下に掲載する。昨年度事業報告書において、法人後見を進める上でのポイントが既に示されているため、本章ではそのポイントに沿って、各委員の個別意見を整理した。昨年度ポイントに分類できない事項についてはその他事項としている。なお、下記に記載の意見はあくまでの個々の委員の個人的な見解であり、本検討会で集約ないし合意に至った意見ではない点について留意いただきたい。

法人後見を実施していくためには、以下に示す視点があることを参考として、法人の体制整備を進めていくことが重要と考えられる。

### ア. 成年後見等担当セクション

#### <昨年度示したポイント>

他の部門から完全に独立して運営しているところは多く、責任者も他部署の役職員を兼ねている場合も多くあったが、業務としては切り分けて運営しているところが多かった。また、市民後見人が活躍している社協などもあり、人材確保や質の担保に工夫をされているところが多いと考えられる。「経理担当セクション」や「介護・障害サービス担当セクション」とは基本的に別組織で運営されている。

法人後見を考えると被後見人等から見れば、法人というよりも職員との関係性が重視されることから、異動等で担当が変わる場合などのケアが非常に重要であるとの指摘があった。さらには、職員の人材育成についても指摘があった。法人後見業務は市民後見人研修などの研修を受講し、最低限の後見人としての知識を有したうえで対応することが望ましいとの指摘であった。

#### <ポイントに関連した事業検討委員会における委員意見>

- ・ 自法人の計画相談支援や居宅介護支援サービス利用者の受任について、本人と相談してサービス利用を決定できるようになるので、利益相反にならないということではなく、後見担当者が自法人のサービスに誘導するように干渉されない配慮や後見人選任後の見直しが必要である。

#### <本年度見られた事例>

- ・ 後見担当職員はいずれも基幹相談支援センターの他業務を兼務している

- ・ 人事異動は、他の法人事業と同様にある。ただし後見業務には継続性、安定性が必要であるため、結果として成年後見担当者は長期の配置となっている。
- ・ 以前は人事異動を1～2年毎に行い、担当者が都度交代したが、7年ほど前から継続して同一者が担当している。
- ・ 後見担当者が受講している研修として、市民後見人養成講座（市町村や社会福祉協議会主催）、成年後見人養成研修（県社会福祉士会主催）、法人後見従事者養成研修（全国権利擁護支援ネットワーク主催）、法テラスの使い方の研修（法テラス主催）を受講

## イ. 受任検討会議

### <昨年度示したポイント>

法人として、候補として挙がっている障害者等の法人後見人を受任すべきかどうかを、外部有識者を交えた会議体の中で決定しているところが多かった。外部有識者の目をいれ、また、障害者本人のニーズや権利が侵害されないかを慎重に確認することが考慮されているとすることができる。法人後見業務全体にかかる運営会議と兼ねているところもあり、受任の意思決定を考えるうえで重要な位置づけとすることができる。

### <ポイントに関連した事業検討委員会における委員意見>

- ・ 民間の社会福祉法人が貢献を受任するのであれば、法人から独立した立場にある外部の第三者が受忍や後見業務の遂行状況に関与する体制を整えることが必須である
- ・ 本人自らが発信することが困難な状況であったり、本人の発信の妥当性が低い、などと簡単に判断されてしまわないためのさまざまな立場の第三者の知見や本人とのコミュニケーションの取り方の様々な手法を取り入れ、受任の判断がなされる仕組みが必要である

### <今年度見られた事例>

- ・ 委員には弁護士、医師、福祉に関し識見を有する者を含む。受任前に、まず法人内での審査会を開催し、それでもなお判断の難しい係争ケースや処遇困難ケースの取扱いについて検討、討議を行う目的で開催される。後見等業務の開始後も、困難な判断を要する事項では、委員会の判断を仰ぎ審査事項を決定することとなっている。ただし、最近は、係争ケースや処遇困難ケースがなく、開催されていない。

## ウ. 運営会議

### <昨年度示したポイント>

受任した法人後見について、適切な後見活動が行われているかをチェックする会議である。外部有識者により、第三者の目から受任活動がしっかり行われているかを確認している。導入している社協は約6割であり、定期的に開催し、活動状況の確認を行っている。

### <ポイントに関連した事業検討委員会における委員意見>

- ・ まず、法人内で、管理者を含む複数人が対応するなどの体制構築が内部のガバナンスとして必ず必要である。その上で、内部でお手盛りにならないよう、外部の目をどう入れるかが重要である
- ・ 同一法人内だと同調圧力が強いので、法人内の人間同士ではチェックにはならないという気がする。もう少しきめ細かいチェック機能が必要ではないか
- ・ 法人としての支援のしやすさや効率性ではなく、本人にとっての必要性をしっかりとチェックする仕組みが必要である。さらに、法人後見として受任を継続するのか交代を検討するのかなど、地域の中核機関（機能を果たす機関）との連携が求められる

### <今年度見られた事例>

- ・ 弁護士、司法書士、精神保健福祉士、行政、当法人の担当、常務理事で構成され3か月に1度開催。現在受任している案件の進捗状況を報告し、適宜アドバイスを受ける。
- ・ 委員会による監査・監督時には、事業実施報告（業務件数等）および各受任状況の報告を行っている。

## エ. 経営的な視点

### <昨年度示したポイント>

以上の体制面での整理の他、被後見人等の資力等を考えると、大きな報酬が見込めないということも考えなければいけないとの指摘があった。特に、社会貢献という視点で、法人後見を実施するとしても、担当する職員の人件費が保証されているわけではないため、その懸念があるとのことであった。後見人等を受任すると継続的に対応していくことが必要であり、経営上の理由でそれを辞任することはあまり好ましくないとの指摘である。

### <ポイントに関連した事業検討委員会における委員意見>

- ・ 後見業務はマンパワーが中心であり、人件費の費用負担が大きい。現在の後見報酬の水準を考えると後見報酬だけで安定的に事業を継続することは難しいと考えられるため、その前提として事業に取り組む姿勢が必要である
- ・ 成年後見制度利用促進基本計画では、社会福祉法人には、地域公益事業によって低所得の高齢者、障害者に対して法人後見を実施していくということが期待されている。報酬

が期待できない層に対して社会福祉法人がしっかり取り組むことが示されているため、収支をプラスにすることだけにとらわれない運営姿勢優先が求められる

- ・ 国は低所得者の後見制度利用について成年後見制度利用支援事業を用意しており、法人後見が安易な受け皿とならないことも重要である。さらにしっかりとした仕組みを作った実践を行うためには人材配置や予算についての根拠も法人側から求めていく必要がある

#### <今年度見られた事例>

- ・ 後見等業務の報酬については、受任している全件で報酬付与の決定を受けている。現在は年額 24 万～36 万円、月額にして 2 万～3 万円を受領できているケースが多い。
- ・ 報酬付与の決定額については、支払状況は人により異なるものの、合計としては全額を受領できている。
- ・ 現受任件数の報酬合計では、配置している社会福祉士（正規職員）の人件費基準に満たないため、事業としては赤字事業と見ている。
- ・ 会計上の算出はしていないが、成年後見事業は赤字という感覚である。

## オ. ガバナンスの視点

#### <昨年度示したポイント>

社協や社協以外の社会福祉法人による法人後見に限らず、専門職後見人にも言えることであるが、不正や権利侵害が起きないようにガバナンス体制の構築が重要であるとの指摘が多くのところからあった。普段のマネジメントや運営状況のチェックなど、成年後見制度の理念にのっとった組織マネジメントを確立することが重要であるとの指摘があった。

#### <ポイントに関連した事業検討委員会における委員意見>

- ・ 個人が選任されている場合は、家庭裁判所が定期的な書類上の監督はしているが、日常的な身上監護に対するチェックはなく、後見人に任された状態となっている。社会福祉法人では利益相反が起きて被後見人に不利益を及ぼし、個人受任の場合は不利益を及ぼさないとは言えないのではないかと。少なくない専門職後見人は被後見人とほとんど面会していないことが調査から明らかになっており、身上監護がサービス提供者任せになっている状態が推察される。法人であれ個人であれ、後見人の身上監護に対してしっかりしたチェックとガバナンスが効く体制をとる必要がある
- ・ 利益相反という観点に限らず、後見事務をやるにあたって本人と後見人が閉じられた関係になることは好ましくないため、様々な人が後見に関わる体制を構築することが重要であると考えている。閉じられた関係にならないように工夫する
- ・ 外部の目を入れた運営体制の確立については、例えば中核機関を中心として、地域で受任している親族や専門職等の個人、法人が相互に後見実施の体制をチェックしあえる地



域のルールがあれば、これから取り組もうという法人も、ノウハウや外部からの目を一から独自に確保するのではなく、安心して後見を実施できる

- ・ 本人との面談が少ない専門職後見人がいるとの指摘は承知しているが、「専門職」とひとくくりで論じることには疑問がある、専門職の中にもしっかりと面談して本人の状況を把握している者もいれば、親族後見人の中にも本人の身上監護に無関心な者もいる。それぞれの後見人の問題であるという側面が大きく、「専門職」と「親族」を対置して論じることが相当とは思われない
- ・ 法人は個人ではないというが、担当者は個人の人である。しかし、個人後見との違いは組織としての理念や方針に基づいて是正される仕組みがあるというところである。だからこそ、法人のガバナンス体制の構築は重要である。それは、一般的な社会福祉法人のガバナンスとは異なる。一方で、多くの個人による後見の実践を踏まえて本人との面談のあり方など、今後ますます本人の意思決定支援が強調される現状において、本人への向き合い方は、個人後見と異なるところではないことも重要な視点である

<今年度見られた事例>

- ・ 内部の管理監督として、かなり細かな事務についても、必ず複数人の決裁を経た上で常務理事決裁をとることとしている。
- ・ 法人として高齢者向け事業を多数実施しており、入所施設も含まれる。利益相反関係となることから、当法人サービスの利用者である場合には後見の要望があっても受任しない方針である。

## カ. その他

昨年度事業結果で示されたポイント以外に関する委員の個別見解を以下に示す。

### 【社会福祉法人による後見等のニーズ】

- ・ 社会福祉法人は当該法人のサービスを利用する本人のことをよく知っており、本人や家族も信頼をしているので後見してほしいと当事者からはよく言われている。身上監護面で社会福祉法人は期待されている

### 【社会福祉法人による後見等の課題】

- ・ 法人に成年後見を行うための人手がなく、成年後見に知見のある人を雇用しようとしても、該当する人材が見つからない。また、資金面で余裕がないと継続が難しいということや、利益相反のおそれがあるために実施しにくいといったことも聞かれる。このため、社会福祉法人の後見受任を推進していくためには、行政が何らかの形で推進の支援をしてほしい
- ・ 成年後見と合わせて、意思決定支援の推進と充足もあわせて考えていく必要がある。

- ・ 介護人材が不足している中、社会福祉法人が後見を実施する場合に、人材の確保も課題の1つとなる。

#### 【後見等の実施形式】

- ・ 自法人サービスの利用者の様子から、利用者に後見が必要だと考えている社会福祉法人はたくさんある。そうした社会福祉法人が連携して、たすきがけや法人同士で人を出しあって後見を実施するというやり方を考えられれば良い
- ・ 複数の社会福祉法人が連携して後見を担っていく仕組みが検討することが大切ではないか
- ・ 単に形式的に利益相反を防ぐというのではなく、実質的に多くの人がかかわり、利用者にとって必要な後見人等としての活動ができることが大切である。
- ・ 利益相反の問題が社会福祉法人による後見推進のネックになっていることを考えると、複数の社会福祉法人が広域的に資金や人材を出し合って、新たに組織をつくるような形で後見を実施することができないか。自法人のみで後見等を実施しようとするとしても利益相反の話になってしまうが、複数の組織が関わることで、利益相反の問題は解消されるのではないか。加盟法人に関係しない人についても後見人になるような体制とすれば、公益的な取り組みとしても評価できる。こうした取り組みが可能か、実施するとすれば何がネックになるかについて、今後の検討を期待する

#### 【他の法人格と社会福祉法人による後見についての整理】

- ・ 全国では社協が法人後見を実施しながら一方で、障害福祉や介護保険サービスを提供しているところも少なくない実態がある。サービスを提供する社会福祉法人という観点では、社協も民間の社会福祉法人と同じ立場にある。サービス提供している社協が、法人後見人として家庭裁判所から選任される要因を明らかにし、民間の社会福祉法人にも採用することが可能であるかを検討する必要がある
- ・ NPO法人や一般社団法人でも、成年後見等と障害福祉・介護保険サービスを実施している事業所はあると想定される。社会福祉法人の後見を推進していく中では、NPO法人や一般社団法人といった他法人との差は何かを整理することも必要である

#### 【社会福祉法人による後見等の基準について】

- ・ 社会福祉法人は法人後見の担い手になるべきではない、という現状の認識を改め、適切な社会福祉法人が法人後見を担える道は開くことが必要である。ただし、社会福祉法人にも様々な運営実態があることを踏まえ、無条件に法人後見を実施できるようにするような緩め方はしない方が良いと思う。民法改正の際の成年後見制度研究会でも、慎重な意見が多かった。社会福祉法人が適切に法人後見を実施できるような基準を示すことが必要である
- ・ 後見制度自体がまだ活用されておらず普及していない実態がある中で、社会福祉法人を選択肢として推進するのは良いことと考えている。ただし、後見を慎重に検討している

法人側としては、外からの見られ方を考慮すると、専門職後見に求められるスキルや公平性と同等の内容が担保できる基準があった方が参入しやすい

- ・ 言葉のない重度の障害者の本当の意思を探っていくときに、経験や本人と過ごす時間の長さは非常に貴重なもの。本人の意思を実現できるのであれば、もっと社会福祉法人の後見を前向きにとらえても良いのではないか

**【後見等業務以外での貢献について】**

- ・ 社会福祉法人が成年後見制度で貢献できることは、担い手になることだけでなく、利用者のニーズ発見であると思っている。法人の後見体制構築が議論になっているが、社会福祉法人としてもっと広い役割で貢献できるとしているため、社会福祉法人の成年後見制度への関わりについて、より広い視野での議論は必要ではないか

## 6. 今後の課題

---

成年後見制度の需要の高まりが今後見込まれる中で、その担い手が十分でないということから、社会福祉法人には、特に低所得の高齢者・障害者等に対する法人後見の担い手となることが期待されている。この期待に応えていくため、社会福祉法人による後見の取組の推進が課題となっている。

今回の調査では、後見等を実施している社協以外の社会福祉法人の実践事例を示したが、後見を実施している法人数が少なく、また受任の経緯に特殊性が見られる法人が複数あったため、推進に際して他の法人が参考できるようなポイントを示すことは困難と判断された。また、昨年度事業では社会福祉協議会についても調査を行っているため、当面は、社会福祉法人による実践事例から整備すべきポイントを新たに探っていくことは難しいと見られる。

社会福祉法人による後見を推進していくにあたっては、例えば成年後見ノウハウを持った人材の確保や、利益相反への対応、後見開始にあたり必要となる裁判所や専門職団体との連携といった点で、具体的にどのような体制を構築するかが課題となる。この課題を解決するには、既存の社会福祉法人の実績から押さえるべきポイントを考えるだけでなく、個々の利用者の状態像に応じて、本人の権利擁護が図られる後見等を行うためにはどのような体制が望ましいかを整理することが重要になると考えられる。



問2. 問1で答えた職員のうち、有資格者職員数をお答えください ※複数該当する場合はそれぞれに計上

弁護士	司法書士	社会福祉士	税理士	行政書士	精神保健福祉士	市民後見人養成研修受講者	その他 ( )
人	人	人	人	人	人	人	人

問3. 法人全体での平成30年度の収益額についてお答えください

法人収益額	円
-------	---

問4. 令和元年10月31日までに受任した件数と受任の継続状況を教えてください。

受任件数総計	現在継続	終了				
			本人死亡	辞任	解任	その他
件	件	件	件	件	件	件

問5. 受任件数総計の内訳について教えてください。

(1) 後見等の類型

	後見	保佐	補助	計
高齢	件	件	件	件
精神障害	件	件	件	件
知的障害	件	件	件	件
その他	件	件	件	件
計	件	件	件	件

←問4「受任件数総計と一致」

(2) 貴法人サービスの利用状況

受任後の 利用実績有	受任前後		受任後の 利用実績無	受任以前は 利用歴有り	利用歴無し
	受任前から 継続利用	受任後から 新規利用			
件	件	件	件	件	件

(3) 受任前の日常生活自立支援事業の利用状況

利用有	利用無
件	件

(4) 後見監督人が選任されたケース数と選任された方の属性 ※複数選任の場合はそれぞれに計上

後見監督人の選任有	弁護士	司法書士	社会福祉士	社会福祉協議会	税理士
件	件	件	件	件	件

行政書士	精神保健福祉士	市民後見人	親族	その他	後見監督人の選任無
件	件	件	件	件	件

(5) 特別代理人が選任されたケース数と選任された方の属性 ※複数選任の場合はそれぞれに計上

特別代理人の選任有	弁護士	司法書士	社会福祉士	社会福祉協議会	税理士
件	件	件	件	件	件

行政書士	精神保健福祉士	市民後見人	親族	その他	特別代理人の選任無
件	件	件	件	件	件

(6) 貴法人を含めて複数の後見人が選任されたケース数と選任された方の属性

※貴法人以外に複数選任されている場合は重複計上

複数の後見人の選任有	弁護士	司法書士	社会福祉士	社会福祉協議会	税理士
件	件	件	件	件	件

行政書士	精神保健福祉士	市民後見人	親族	その他	複数の後見人の選任無
件	件	件	件	件	件





問7. 現状の人員配置を前提として、法人として受任が可能と考えられる最大件数について教えてください。

受任可能な 最大件数	件
---------------	---

<ヒアリング項目>

1. 後見等事業開始までの経緯

- ・後見事業開始前の法人の主な業務の概要を教えてください（実施事業、対象（高齢、知的、精神）、規模）。
- ・後見等事業を検討し始めたきっかけは何ですか。
- ・元の業務は、後見等業務とどう関わっていますか。
- ・事業開始までに法人内外で検討会を開催しましたか。検討会では主にどのような意見がありましたか。
- ・事業を始めるまでに行ったプロセス（例：ニーズ調査、法人内での検討会、地元行政や家裁、社協、専門職との個別調整や、協議会の開催）や、各プロセスにかかった期間、事業開始までの合計期間を教えてください。
- ・特に家裁とは具体的にどのような調整を行いましたか。

2. 法人内の体制について

(1) 後見を担当する職員の採用・育成・配置の状況

- ・職員確保のために採用を行っていますか。行っている場合、どのような要件で募集していますか。
- ・募集に対する応募状況はどうですか。
- ・職員に後見等に係る研修を受講させていますか。受講させている研修概要（実施者・内容）を教示ください。
- ・後見担当者にはどんなスキルや知識が求められていると思いますか。
- ・後見担当者は人事異動を少なくするなど、本人との関係構築に係る取組を実施していますか。

(2) 財務・経理の状況

- ・後見業務（補助金・負担金等除く）での収益状況は黒字ですか。赤字ですか。
- ・補助金・負担金等を含めた場合、黒字ですか。赤字ですか。
- ・得ている補助金や負担金は何ですか（具体的に）
- ・赤字の場合、後見業務を継続的に実施するための財源はどこから確保していますか。
- ・後見業務に係る保険は加入していますか。保険の内容はどのようなものですか。
- ・法人会計において、後見業務は公益事業会計に区分していますか。

### (3) 規程の整備状況

- ・受任対象ケースの範囲を規定していますか。受任対象の範囲はどのようなものですか。
- ・後見事業を定款に記載していますか。定款に掲載する上で検討した際の法人理事会の議事録を参照させてください。
- ・後見事業に関する要綱を規定していますか。
- ・後見事業運営委員会に関する要綱を規定していますか。

## 3. 法人外の体制について

### (1) 運営委員会※の設置状況

※法人内に設置され、外部委員を委員に加えて受任の適否検討や後見の実施状況をモニタリングする機関を指します。

- ・委員構成員、運営委員会の機能を教えてください。
- ・どの程度の頻度で開催していますか。
- ・受任検討時の主要な報告事項・確認事項は何ですか。
- ・受任検討時、特に慎重な検討がなされた案件、または受任が否決された案件はありますか。どのような案件で、なぜ受任（しない）という結論に至りましたか。
- ・後見業務の監査・監督時の主要な報告事項・確認事項は何ですか。
- ・監査・監督時、特に慎重な監査・監督がなされた案件、または受任打ち切りを決定した案件はありますか。どのような案件で、なぜ受任継続（受任打ち切り）という結論に至りましたか。

### (2) 法人外の機関の中で、協力していく上で特にメリット、または課題を感じている機関があれば教えてください。

法人外の機関とは、行政、家裁、地域の弁護士会、司法書士会、社会福祉士会、医師会、中核機関、社会福祉協議会、他の社会福祉法人などです。

#### 4. 受任実績

##### (1) 受任実績について

- ・一番最初に受任に至ったケースにおいて、受任に先立ち、家裁に対してどのような資料を提供しましたか。また、家裁から確認を求められた事項はありますか。
- ・表で示す数字以外に、案件の傾向があれば教えてください。
- ・多くの当事者を受任できている理由として考えられるものは何ですか（例：後見主体として、本人・親族、また受任調整機関、家裁に法人が十分認知されている）
- ・後見終了のうち、（もしあれば）辞任、解任に至った理由を教えてください。
- ・本人や関係者、家裁から後見等の要望があったものの、受任を辞退した案件があれば、件数や受任を辞退したタイミング（申立前か後か）、その理由（法人が決めた受任の範囲外、人員不足、予算不足など）を教えてください。

##### (2) 後見実務について

- ・本人訪問は月または年間にどの程度実施していますか。
- ・本人の意向を把握するために、本人訪問以外に行っていることはありますか。
- ・社会福祉法人が後見業務を行うことで、本人にメリットがあったと感じられた事例はありますか。
- ・逆に、本人にデメリットが生じたと感じた事例はありますか。
- ・他の法人業務で行っている業務で、後見業務でも同様に行っている業務はありますか（例：現在利用している福祉サービスの他に、利用が適当と考えられる福祉サービスの検討や紹介を行うこと）。ある場合、当該業務は同じ職員が行っていますか。

#### 5. 利益相反に対する考え方・取組

※利益相反行為自体のみならず、本人と法人が利害相反の関係に立つことも含めてお考えください。

##### (1) 利益相反をどうとらえているか。

- ・受任検討に際して、利益相反をどの程度考慮しているか。  
(全く考慮しない～自法人のサービス利用可能性が少しでもあれば受任しない、など)
- ・受任基準の中で、利益相反に関して置いている基準はあるか。

(2) 利益相反が想定される選任に際してどのような規定を設けているか。

・利益相反が想定される選任に際して設けている規定

(3) 利益相反に配慮した取組

・利益相反を防止するための取組を実施していますか  
(厳格な受任基準の設定、運営委員会による第三者視点での受任の検討など)

## 6. 今後の事業の方向性

- ・地域での成年後見ニーズは増加(減少)する見込みですか。
- ・貴法人では今後法人後見事業の展望はありますか(拡大、現状維持、縮小)。それはなぜですか。
- ・地域で他に成年後見を行う法人の見込みはどうか。

## 7. 中核機関や社会福祉協議会との関係

・貴地域の中核機関(中核機関がない場合でも、地域連携ネットワーク・協議会)や社会福祉協議会と成年後見等の受任にあたり協力体制がありますか。定例の打合せなど考えられますが、どのように協業されていますか。

・本事業では中核機関や受任調整機能を実質的に担っている社会福祉協議会に対してもヒアリングを行う予定です。中核機関やそのような社協の活動に関して聞いてみたいことはありますか。

②受任事例個別調査票

＜本調査について＞

- ▶ 本調査は、成年後見等の受任実績がある社会福祉法人（社会福祉協議会を除く）を対象として、貴法人が受任している成年後見等の個々のケースについてお伺いするものです。
- ▶ ご回答いただいた結果は、弊社において集計・分析を行い、報告書として取りまとめを行います。貴法人様の許可なく法人名や個別の受任事例を特定することができる情報が公開されることはありません。
- ▶ 貴法人が受任している成年後見等の個々のケースについて、設問ごとに該当する選択肢をお答えください。1 ケースにつき本シート1枚を使用し、別の受任ケース記入にはシートをコピーしてお使いください。

問1 本人の属性	1. 高齢者 2. 障害者 3. その他	問2 後見等の種類	1. 後見 2. 保佐 3. 補助
問3 後見監督人の選任有無	1. 選任されている 2. 選任されていない ⇒ 「1. 選任されている」と回答した場合、下記より後見監督人の属性に○をつけてください。（複数選任されている場合は複数回答可） 【1. 弁護士 2. 司法書士 3. 社会福祉士 4. 社会福祉協議会 5. 税理士 6. 行政書士 7. 精神保健福祉士 8. 市民後見人 9. その他（具体的に： ）】 後見監督人が選任された背景を記述してください（自由記述）		
問4 特別代理人の選任状況	1. 選任されている（されたことがある） 2. 選任されていない ⇒ 「1. 選任されている」と回答した場合、下記より特別代理人の属性に○をつけてください。（複数選任されている場合は複数回答可） 【1. 弁護士 2. 司法書士 3. 社会福祉士 4. 社会福祉協議会 5. 税理士 6. 行政書士 7. 精神保健福祉士 8. 市民後見人 9. その他（具体的に： ）】 特別代理人が選任される背景となった、利益相反行為が生じる事案の概要と特別代理人の選任までの経緯を記述してください（自由記述）		
問5 複数の後見人の有無	1. 選任されている 2. 選任されていない ⇒ 「1. 選任されている」と回答した場合、下記より他の後見人の属性に○をつけてください。（貴法人の他に複数選任されている場合は複数回答可） 【1. 弁護士 2. 司法書士 3. 社会福祉士 4. 社会福祉協議会 5. 税理士 6. 行政書士 7. 精神保健福祉士 8. 市民後見人 9. その他（具体的に： ）】 家裁から指定されている他の後見人との職務の分掌状況について教えてください。 <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 職務の分掌は定められていない</li> <li>2. 職務の分掌が定められており、財産管理の事務を分掌している。</li> <li>3. 職務の分掌が定められており、財産管理<u>以外</u>の事務を分掌している。</li> <li>4. その他（具体的に： ）</li> </ol>		
問6 基本報酬月額	家庭裁判所から成年後見等に対する報酬額の決定を受けていますか。 1. 受けている 2. 受けていない		

<p>(令和元年 10月1日 時点)</p>	<p>⇒「1. 受けている」と回答した場合、家裁が決定した基本報酬月額と実際に毎月受領している金額は同じですか。</p> <p>1. 同じである 2. 同じでない</p> <p>同じでない場合、下記よりその理由に○をつけてください。(複数回答可)</p> <p>【1. 本人の資力が十分でないため 2. 本人の資力はあるが本人又は親族等に支払意思がないため 3. 本人の資力と支払意思はあるが貴法人の方針として減額または受領していないため 4. その他(具体的に: )】</p>
<p>問7 同居 家族の有 無</p>	<p>1. 別居 2. 同居</p> <p>⇒「2. 同居」と回答した場合、下記より同居者に○をつけてください</p> <p>【1. 配偶者 2. 親 3. 子 4. 孫 5. 兄弟 6. その他(具体的に )】</p>
<p>問8 介 護保険サ ービスま たは障害 福祉サー ビスの利 用状況 (令和元年 10月1日 時点)</p>	<p>(1) 受任期間中に貴法人のサービスを利用しましたか。</p> <p>1. 利用した → 【1. 後見等受任前から利用 2. 後見等受任後から利用を開始】 2. 利用していない → 【1. 受任前に利用歴がある 2. 利用したことがない】</p> <p>(2) 受任期間中に利用した貴法人または貴法人以外が実施する介護保険サービスまたは障害福祉サービスをすべて記入してください。</p> <p>・貴法人が実施するサービス ( ) ・貴法人以外が実施するサービス ( )</p> <p>(3) (2)で回答した貴法人が実施するサービスについて、本ケース対象者が現実的に利用できる地理的範囲に貴会以外の事業所はありますか。</p> <p>1. ある 2. ない ※1つでもある場合は「1. ある」を回答してください</p>
<p>問9 貴 法人の成 年後見等 事業を知 ったきっ かけ</p>	<p>1. 貴法人が実施する他事業の利用者であったため 2. 他の機関や個人からの紹介を受けたため</p> <p>⇒紹介した機関について当てはまるものに○をつけてください</p> <p>【1. 行政 2. 社会福祉協議会 3. 他の社会福祉法人 4. 既受任ケースの関係者 5. その他 ( )】</p> <p>3. 本人や家族等関係者が貴法人の事業を独自に調べて接触があったため 4. その他の理由 ( )</p>
<p>問10 受 任した主 な理由 (複数回 答可)</p>	<p>1. 生活保護受給者、生活困窮者であるため 2. 法人他事業の利用者であり、本人との信頼関係があるため 3. 障害等に伴う生活課題により自然人が単独で受任するのが困難で、社会資源との連携を図る必要があるため 4. 家族等が本人を支援することができないため 5. 財産管理よりも、身上監護が支援の中心であるため 6. 他に後見人等の候補者がいないため 7. その他の理由 ( )</p>

<p>問 11 後見等業務においてこれまでに行った、又は現在行っている事務</p>	<p><b>【財産管理】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 本人財産の調査・財産の引継ぎ</li> <li>2. 財産目録の作成</li> <li>3. 金融機関への後見人届出</li> <li>4. 財産管理の方針決定・収支予定表の作成（変更含む）</li> <li>5. 財産の維持管理（現金・預貯金の管理と記録、不動産の管理）</li> <li>6. 後見制度支援信託・支援預金の契約</li> <li>7. 不動産任意売却</li> <li>8. 遺産分割協議</li> </ol> <p><b>【身上監護】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>9. 本人の心身・生活状況把握（本人や親族、医療福祉関係者との面会） 本人面会の頻度 ⇒ 月に（ ）回程度</li> <li>10. 身上監護の方針決定・変更（親族、医療福祉関係者と打合せを含む）</li> <li>11. 介護保険・障害福祉サービスに関する契約手続（サービスの申請、内容変更）</li> </ol> <p><b>【報告事務】</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>12. 後見事務報告書の提出</li> </ol>
<p>問 11 後見等受任までの検討経緯</p>	<p>貴法人での受任の検討経過について記載してください。（自由記述）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 法人内で受任までに特に検討された事項は何か</li> <li>・ 運営委員会で特に検討された事項は何か</li> <li>・ 運営委員会での検討状況は、法人の受任決定プロセスにどのような影響を及ぼしたか</li> <li>・ 問 10「受任した主な理由」を妥当と判断した具体的な背景は何か</li> </ul>
<p>問 12 後見等に際して注意している点</p>	<p>後見等に際して注意している点を記載してください。（自由記述）</p>





## 資料2 委員会実施状況

会議名	法人後見の取り組み推進についての研究 第1回事業検討委員会
日時	2019年11月5日(火曜日)16時00分~18時00分
場所	丸の内パークビルディング21階 会議室 Everest Hillary (PwCコンサルティング合同会社内会議室)
出席者	<p><b>【委員】 五十音順</b></p> <p>久保 厚子 全国手をつなぐ育成会連合会 会長          曾根 直樹 日本社会事業大学大学院福祉マネジメント研究科 准教授          田口 道治 日本知的障害者福祉協会 知的障害者の意思決定支援と成年後見制度に関する委員会 委員長          西川 浩之 成年後見センター・リーガルサポート 専務理事          丹羽 彩文 社会福祉法人昴 経営企画室長          星野 美子 日本社会福祉士会 理事          矢野 和雄 日弁連高齢者・障害者権利支援センター 事務局長</p> <p><b>【オブザーバー】</b></p> <p>本間 身和子 最高裁判所事務総局家庭局第二課後見・財産管理グループ 課長補佐          小田 誉太郎 最高裁判所事務総局家庭局 局付          南 恵理 厚生労働省老健局総務課認知症施策推進室 室長補佐          西村 慎太郎 厚生労働省社会・援護局地域福祉課成年後見制度利用促進室 室長補佐          内野 英夫 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課地域生活支援室 室長補佐          片桐 公彦 同室 虐待防止専門官</p> <p><b>【事務局 (PwC コンサルティング)】</b>          東海林 崇、一三三 達哉、栗城 尚史</p>
アジェンダ	<ol style="list-style-type: none"> <li>挨拶</li> <li>委員・紹介</li> <li>事業概要の説明及び先行研究の報告</li> <li>ヒアリング調査の実施について</li> </ol>
配布資料	<ol style="list-style-type: none"> <li>議事次第</li> <li>委員名簿</li> <li>資料1 事業概要について</li> <li>資料2 調査の詳細について</li> <li>資料3 社会福祉法人ヒアリングシート</li> <li>資料4 中核機関ヒアリングシート</li> </ol>

会議名	法人後見の取り組み推進についての研究 第2回事業検討委員会
日時	2020年2月6日(木曜日)13時00分~15時00分
場所	丸の内パークビルディング21階 会議室Fuji Yamanashi (PwCコンサルティング合同会社内会議室)
出席者	<p>【委員】 五十音順 ◎は座長</p> <p>◎小賀野 晶一 中央大学法学部 教授  久保 厚子 全国手をつなぐ育成会連合会 会長  熊倉 千雅 日本社会福祉士会 後見委員会 委員  (星野委員代理)</p> <p>曾根 直樹 日本社会事業大学大学院福祉マネジメント研究科 准教授  田口 道治 日本知的障害者福祉協会 知的障害者の意思決定支援と成年  後見制度に関する委員会 委員長</p> <p>田代 政和 成年後見センター・リーガルサポート 常任理事  (西川委員代理)</p> <p>丹羽 彩文 社会福祉法人昴 経営企画室長  野澤 和弘 一般社団法人スローコミュニケーション代表  矢野 和雄 日弁連高齢者・障害者権利支援センター 事務局長</p> <p>【オブザーバー】</p> <p>濱岡 恭平 法務省民事局 局付  片桐 公彦 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課  地域生活支援室 虐待防止専門官  池沼 憲一 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課  地域生活支援室 相談支援係</p> <p>【事務局(PwCコンサルティング合同会社)】  東海林 崇、一二三 達哉、栗城 尚史</p>
アジェンダ	5. 挨拶 6. 委員紹介 7. 事業概要の説明及びヒアリング結果中間報告 8. 考察の方向性について
配布資料	7. 議事次第 8. 委員名簿 9. 資料(事業概要、ヒアリング中間報告、考察の方向性について)

会議名	法人後見の取り組み推進についての研究 第3回事業検討委員会
日時	2020年3月18日(水曜日)10時00分～12時00分
場所	大手町パークビルディング15階 会議室 OTE MON (PwCコンサルティング合同会社内会議室)
出席者	<p>【委員】 五十音順 ◎は座長</p> <p>◎小賀野 晶一 中央大学法学部 教授  久保 厚子 全国手をつなぐ育成会連合会 会長  曾根 直樹 日本社会事業大学大学院福祉マネジメント研究科 准教授  西川 浩之 成年後見センター・リーガルサポート 専務理事  丹羽 彩文 社会福祉法人昴 経営企画室長  星野 美子 日本社会福祉士会 理事  矢野 和雄 日弁連高齢者・障害者権利支援センター 事務局長</p> <p>【オブザーバー】</p> <p>水谷 詩帆 全国社会福祉協議会地域福祉部副部長  本間 身和子 最高裁判所事務総局家庭局第二課後見・財産管理グループ  課長補佐  小田 誉太郎 最高裁判所事務総局家庭局 局付  濱岡 恭平 法務省民事局 局付  川端 伸子 厚生労働省社会援護局地域福祉課成年後見利用促進室  成年後見利用促進専門官  片桐 公彦 厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課  地域生活支援室 虐待防止専門官</p> <p>【事務局 (PwC コンサルティング合同会社)】  東海林 崇、一三三 達哉</p>
アジェンダ	9. 報告書案について
配布資料	10. 議事次第 11. 委員名簿 12. 資料(報告書案)



令和元年度障害者総合福祉推進事業  
法人後見の取り組み推進についての研究  
報告書

発行日：令和2年3月

編集・発行：PwC コンサルティング合同会社