
社会福祉法人による権利擁護体制づくりの進め方

「地域における権利擁護体制づくり推進事業」報告書

令和3年3月

社会福祉法人 島根県社会福祉協議会

人・そだて 人・ともに 人・くらす わが^まち^ちづくり

目 次

I	はじめに	1
II	事業の概要	4
III	現状と課題の把握	
1	施設における要支援者の実態	
(1)	施設における要支援者の現状	4
(2)	要支援者への支援と成年後見制度の利用検討について	5
2	施設における成年後見制度利用の実態	7
3	福祉専門職による後見活動の実態	9
4	社会福祉関係者の権利擁護支援に関する取組と意識	10
5	法人後見についての関心と取り組む際の課題	12
IV	社会福祉関係者が「権利擁護支援」に取り組む必要性	
1	「社会福祉法人の潜在力を生かした実践」の展開に向けて	13
2	取組事例等からみる「社会福祉関係者が『権利擁護支援』に取り組む意義」	
(1)	社会福祉法人による権利擁護支援の取組事例	17
(2)	社会福祉法人による後見活動の取組事例	18
V	「地域における権利擁護体制づくり」の進め方についての提案	21
	参考資料	24

I はじめに

令和の時代を迎えた今、我が国は低経済成長、少子化、超高齢化などこれまで他の国も経験したことがない課題に直面しています。高齢化や人口減少という現象は私たちに多くの困難を突き付けてくるものであり、それは「2040年、2050年、日本は持続可能か」という問いともつながるものです。元号の変わり目と人口減少社会を結びつけて考えれば、人口増加とともに「経済の拡大・成長」を志向した昭和の時代を経て、平成はバブル経済の崩壊や人口減少社会への移行を含めてそこからの変革の時代を突き進みました。そして時代が平成から令和に移りました。少子・高齢化の進展とともに、社会保障のはたすべき役割は増加する一方ですが、社会保障や財政の持続性への懸念、経済活力の低下、労働力人口の減少、限界集落の増大、格差の拡大など深刻な困難を抱えています。

平成の時代には、今日まで展開する社会保障と福祉政策の構造改革の多くが始まりました。1990年代には、少子高齢社会の進行に備えてというだけではなく、生活水準の向上や国民生活の諸変化、低成長および経済社会の構造変化などに応じて社会保障理念の大幅な見直しが図られました。この改革の頂点をなすのは、社会保障制度審議会の1995年勧告「社会保障体制の再構築」です。「勧告」では、社会保障を推進する場合の基本原則として、「普遍性、公平性、総合性、権利性、有効性」が掲げられました。「権利性」については、今後、福祉サービスのニーズの高度化、多様化に対応した種々のサービスが用意されるようになると、それらを利用者側の意思で選択できることが社会保障施策の推進のために重要であることが示されています。

このように、経済社会状況の変化とともに、わが国の社会保障制度は、国民の生存を保障することから、いかにして国民に安心できる生活を保障するかということが、社会保障制度に課せられた現実的な課題となりました。この社会保障制度の価値理念の転換を具現化する形で社会保障制度改革は進められ、その第一歩として介護保険の創設が位置づけられました。成年後見制度は、認知症、知的障害、精神障害等の理由で判断能力が不十分な人々を法律面や生活面で保護したり、支援したりする制度です。これは、介護保険制度の創設により、公的介護サービスの利用がいわゆる措置から契約へと移行されること等もあり、同制度とともに、今後の高齢社会を支える車の両輪であると言われました。

ところが、認知症高齢者の増加に伴い、成年後見制度の利用者は爆発的に増加することが見込まれましたが、現実にはそうになっていません。その理由として、「成年後見制度利用促進基本計画」では、「利用者がメリットを感じられない」と断じています。「本人にとってメリットを感じられる」は、財産管理だけでなく、意思決定支援や身上監護も重視したり、適切な後見人を選ぶこと

ができるようにする運用の見直しです。

そこで、「成年後見制度の利用の促進に関する法律」が施行され、同法に基づき、関係施策の総合的・計画的な推進を図るため、「成年後見制度利用促進基本計画」が2017年3月末に策定されました。そのポイントは、①利用者がメリットを実感できる制度の運用、②権利擁護支援の地域連携ネットワークづくり、③不正防止の徹底と利用しやすさの調和です。

また、成年後見制度の利用促進については、これまでも介護保険法に基づく地域支援事業や障害者総合支援法に基づく地域生活支援事業等において、市町村に対し、成年後見制度の利用にあたっての費用の補助を行うとともに、市民後見人の育成や法人後見の実施を支援するなどの取り組み等も行われてきています。

一方で、経済搾取や消費者被害に遭っているにも関わらず、適切に成年後見制度が活用されていない実態があること、成年後見人等を受任できる受け皿が足りない地域があること等も踏まえ、権利擁護支援のための総合的な体制整備を計画的・段階的に進めることが重要であるとの指摘があります。また、成年後見制度は、本人の権利擁護を担う一つの制度ではありますが、成年後見制度だけで本人の全ての権利擁護ができるわけではありません。権利擁護に関する制度は様々であり、窓口も多様な主体が担っています。そのため、本人の抱える問題を総合的に受付や相談ができ、具体的な支援へつながる機能を持った権利擁護支援システムの構築が必要と考えられます。これも踏まえ、基本計画では、権利擁護のための地域連携ネットワークづくりが掲げられています。具体的には、市町村による「中核機関」の設置を求めています。

介護保険が20年を経て大きな転換点を迎えているように成年後見制度も転換点を迎えています。2025年の認知症者数が約700万人との推計もあるなど、権利擁護支援が必要な人はかなりの増加が予想されるなかで、地域における権利擁護支援体制の整備を相当のスピード感をもって取り組む状況にきているのではないのでしょうか。

雇用・家族を取り巻く社会経済の構造的な変化は個人の生活を支える基盤に影響を与えています。超高齢・人口減少社会の到来であり、未婚化・晩婚化による単身世態の増大や高齢者世帯・ひとり親世帯の増加であり、貧困と格差の拡大などです。雇用の面では、正規雇用・終身雇用で代表される「日本型雇用」と評された雇用システムは、非正規の増加などにより揺らぎ、現役世代は経済的に弱体化し、社会保険や労働保険を利用できる環境にない者が増加しています。「2040年問題」といわれる社会経済の構造変化にあっては、病気や障がいなどの個々人の事情によるものだけでなく、社会の構造変化に起因するケースが増えており、従来の延長線上に捉えているだけでは解決力を示すことは難しい「新たな社会問題」の出現となっています。

このような暮らしにおける人と人とのつながりが弱まる中、これを再構築することで、人生における様々な困難に直面した場合でも、誰もが役割を持ち、お互いが配慮し存在を認め合い、そして時に支え合うことで、孤立せずにその人らしい生活を送ることができるような社会としていくことが求められています。その福祉改革のビジョンとして「地域共生社会」の実現が示されています。「地域共生社会」とは、制度・分野ごとの『縦割り』や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えつながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指すものです。

地域共生社会における地域の主体として期待される社会福祉法人については、2016年改正社会福祉法において、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえ、法人の本旨から導かれる本来の役割を明確化するため、「地域における公益的な取組」の実施に関する責務規定が創設されました。社会福祉法人の地域公益活動は、地域共生社会づくりの取組みと趣旨、目的を同じくするものであり、貴重な一翼を担うことが強く期待されます。

2020年1月より世界に広がった新型コロナウイルス感染症の影響により、世界経済は、大恐慌以来の大きな打撃を受けています。新型コロナにより、非正規・低賃金の雇用環境は悪化し、所得水準の低い就業者は新型コロナによる影響を受けやすく、労働市場における格差拡大につながる可能性が高まっています。地域においては、私たちは当たり前にあった人と人との交流を遮断することが求められました。支援が必要な人の地域における孤立はさらに深刻となり、これまでも増して助け合いが必要になっています。こうした状況において、誰もが安心して暮らせる地域をつくるために、「権利擁護を地域で支えていく」ことを実現させていくことは、明るい未来を拓くために決定的に重要であると考えます。

本調査研究事業の実施にあたっては、島根県老人福祉施設協議会および島根県知的障害者福祉協会のご協力を得ました。また、一般社団法人島根県社会福祉士会の会員各位にご協力いただきました。さらに、島根県市町村社会福祉協議会にもご協力を得て、進めました。多大なご協力に深く感謝申し上げます。この成果が広く活かされることを願っております。

令和3年3月末日

「地域における権利擁護体制づくり推進事業」検討委員会

座長 宮本 恭子（島根大学法文学部教授）

II 事業の概要

本会では、前述の状況等を背景として、地域共生社会をめざすうえで、誰もが安心して暮らせる地域をつくるために「権利擁護を地域で支えていく」ことの実現に向け、まずは、それぞれの地域において「権利擁護」に取り組む様々な関係者や「権利擁護支援の担い手」の数を増やしていくことが重要と考えました。

その中で、この検討会では、「権利擁護」を支える制度である成年後見制度の利用促進という動きの中でも重視されている「意思決定支援」と「身上保護」に鑑み、それらに関する専門性を有する福祉関係者の活躍を図る方策を検討していくこととしました。

具体的には、「福祉専門職が多く在籍する『社会福祉法人』による『法人後見』をすすめること」ならびに「社会福祉法人等に勤務している『福祉専門職』の受任活動をしやすくすること」、この2つの実現可能性を探りつつ、今後、社会福祉法人として実現可能な取組等を研究していくことを目的としました。

さらに、研究報告をもとに、「社会福祉法人の潜在力を生かした各地域の実践提案（「地域における権利擁護体制づくり）」をまとめることとしました。

III 現状と課題の把握

検討にあたり、研究テーマに係る現状を把握するため実態調査を実施しました。

実態調査は、権利擁護支援の必要な方の状況、社会福祉関係者の現在の「権利擁護」についての考え方や取組等を把握することを目的に、対象、調査内容別に以下の3つの調査に分け実施しました。

調査名	調査対象	配付数	回収率
施設利用者の権利擁護支援に関する実態把握調査	「社会福祉法人における地域公益活動」としての取組とすることを念頭におくため「社会福祉法人の経営する施設」を対象とした。また、そのうち「判断能力が不十分な方の権利擁護支援」検討の基礎資料とするため、対象者となる方が多く生活されている施設（入所施設）を調査対象とした。 なお、施設規模（組織体制・職員数・財政等）を勘案し、グループホームは対象から外した。また、本研究において未成年者の権利擁護支援については対象外としているため未成年後見等の対象者の利用する施設は調査対象から外した。実施にあたっては、島根県老人福祉施設協議会および島根県知的障害者福祉協会の協力のもと、会員施設を対象とした。また、救護施設も対象とした。	136 施設	71.3%
社会福祉士の権利擁護支援活動に関する実態把握調査	一般社団法人島根県社会福祉士会との共同調査としたため、島根県社会福祉士会会員（430名）を対象とした。	430 名	41.6%
「法人後見」実施状況調査	県内市町村社会福祉協議会を対象とした。	19 か所	100%

上記3つの調査結果から見えてきた現状と課題を「1 施設における要支援者の実態」「2 施設における成年後見制度利用の実態」「3 福祉専門職による後見活動の実態」「4 社会福祉関係者の権利擁護支援に関する取組と意識」「5 法人後見についての関心と取り組む際の課題」として、次のようにまとめました。

1 施設における要支援者の実態

(1) 施設における要支援者の現状

○施設利用者のうち「成年後見制度を利用しておらず『本人の判断能力が不十分または低下してきたために』例示した状態に該当する方」（以下「要支援者」という。）は、利用者総数の約半数であり、要支援ニーズは身上保護、財産管理ともに多い。（【表1】）

○要支援者の割合を施設別にみると、救護施設では利用者の7割超であり、そのうちの約2割は親族の支援が期待できない方である。一方、特別養護老人ホームでは利用者の5割であるが親族の支援が期待できない方はそのうち1%に満たない。(【表1】)

○要支援者の状況を施設別にみると、救護施設では「利用料等の支払・手続き」、障害者支援施設及び特別養護老人ホームでは「支援計画等への本人の関与」、養護老人ホームでは「金融資産の管理」において要支援の状態にある割合が高い。(【表1】)

○要支援者を障害等類型別にみると、認知症高齢者等が約7割、知的障がい者が約2割となっている。また年代別では、90代が最も多く3割であるが、60代以下の方も2割を超えている。

■【表1】判断能力が不十分または低下してきたために次の状況に該当する方(複数回答)

	救護		障害		特養		養護		総計	
治療や介護・福祉サービスの必要性や契約を理解できずに、支援が進まない。	2	1.2%	209	44.6%	570	34.9%	149	38.0%	930	35.0%
ケアプラン、個別支援計画等の策定プロセスやモニタリングに本人が関与できない。	2	1.2%	341	72.7%	1,156	70.7%	184	46.9%	1683	63.3%
利用料など滞納、または滞納の恐れがあるが、適切に支払や手続きができていない。	90	54.9%	11	2.3%	327	20.0%	186	47.4%	614	23.1%
管理すべき金融資産(定期預金、生命保険、証券、株式等)があるが管理できない。	84	51.2%	258	55.0%	580	35.5%	265	67.6%	1,187	44.6%
管理すべき本人名義の不動産(土地、建物等)があるが、管理ができない。	6	3.7%	65	13.9%	496	30.4%	106	27.0%	673	25.3%
相続や遺産分割協議等、法的行為を行う必要がある(またはその可能性がある)が本人が進められない。	2	1.2%	219	46.7%	439	26.9%	94	24.0%	754	28.4%
親族や知人等に本人の預金や年金を取り上げられるなど、経済的虐待や金銭搾取を受けている又はその疑いがある。	0	0.0%	2	0.4%	104	6.4%	11	2.8%	117	4.4%
本人の判断能力が不十分であるため、消費者被害に遭ったことがある。	0	0.0%	4	0.9%	70	4.3%	4	1.0%	78	2.9%
本人の支援に関するキーパーソンとなる親族等がいない又は協力を得られない。	30	18.3%	12	2.6%	9	0.6%	42	10.7%	93	3.5%
(要支援者数)	164	74.2%	469	50.8%	1,634	50.6%	392	39.6%	2,659	49.5%
(施設利用者数)	221		924		3,232		991		5,368	

(2) 要支援者への支援と成年後見制度の利用検討について

○「施設利用者が成年後見制度を利用する必要性を施設としてどのように考えているか」の回答を施設別にみると、障害者支援施設では「利用者の状況により制度利用の必要性がある場合は利用に結び付く支援を行っている」の回答が最も多い。一方、特別養護老人ホームでは「利用者や家族に任せる」の回答が最も多い。

○要支援者について「成年後見制度の利用を準備・検討している」とした割合は1.4%。「本人や申立て権者へ特に働きかけはしていない」が9割を超えている。

○成年後見制度利用の準備・検討や働きかけをしていない理由では「『親族が支援・管理』しているから」の回答が最も多く約6割を占める。次に「『自施設で金銭管理』しているから」が約3割となっている。

○「親族が支援・管理」の回答を施設別にみると、特別養護老人ホームでは7割を超えており、障害者支援施設では5割を超えている。一方、養護老人ホームでは4割に満たず、救護施設の回答は皆無である。(【グラフ1】)

- 「自施設で金銭管理」の回答を施設別にみると、障害者支援施設では6割超、養護老人ホームでは約6割、救護施設では5割となっている。一方、特別養護老人ホームでは1割に満たない。

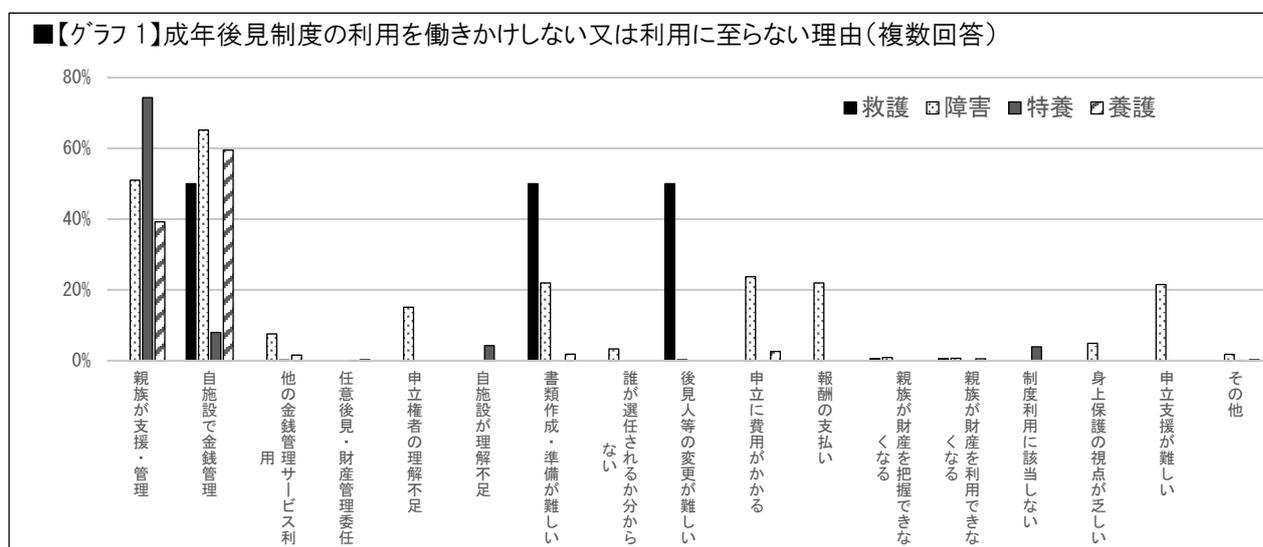
【グラフ1】

- 上記以外の理由を施設別にみると、救護施設では、申立てに必要な「書類作成・準備が難しい」と「後見人等の変更が難しい」の回答が同数となっている。

障害者支援施設では、申立手続き関係（「書類作成・準備が難しい」、「申立支援が難しい」、「申立権者の理解不足」）のほか費用に関する理由（「申立てに費用がかかる」、「報酬の支払い」）、制度への不満（「身上保護の視点が乏しい」）等、制度に関する具体的な回答も多い。

特別養護老人ホームでは、「制度利用に該当しない」、あるいは「自施設が（成年後見制度について）理解不足」の回答もみられる。【グラフ1】

- なお、利用者の金銭管理の実施状況を施設別にみると、救護施設、養護老人ホーム、障害者支援施設で実施率が高い。特別養護老人ホームでは、通帳の預かりや支払手続き支援の実施率は半数以下となっている。



【課題】

- 要支援の状態にある方の成年後見制度の利用検討については家族に委ねているケースが多く、施設側からの積極的な働きかけは行っていない傾向がみられる。
- 要支援者の中には「親族や知人等からの経済的虐待や金銭搾取の疑いがある」状況の方がいる。また、利用者の金銭管理を自施設で行っている施設でも「利用者の意志が確認できない」「利用者以外（家族等）からの金銭要求への対応」等に困るといった回答がある。このことから利用者の意思に基づいた金銭管理を実現するための対応や運用見直しを検討する必要があると考えられる。
- 要支援者に相続等に関する法的な対応や家族間の紛争等が発生した場合の他、今後、要支援者の判断能力が更に低下して、本人からの委任による施設での金銭管理が難しくなった場合、また、契約締結に必要な意思能力がないにも関わらず心身の状況や高齢化により施設を変える契約の必要性が生じた場合等、成年後見制度の利用が必要となる場面が考えられる。その際「親

族の支援が期待できない」方については、市町村長による申立の必要性が生じるものと考えられる。

○成年後見制度の理解が施設及び申立権者において不十分であることや、申立の相談・支援に係る機関が地域で存在していない為、利用につながらない実態もある。また、成年後見制度についての不満や不信（後見人等の変更が難しい、誰が選任されるかわからない、身上保護の視点が乏しい）もあるため、今後の制度運用改善やそれに向けた働きかけが必要。

2 施設における成年後見制度利用の実態

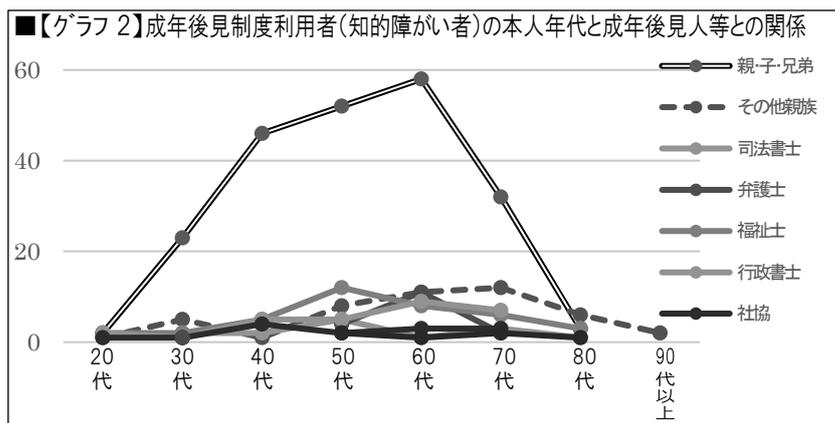
○成年後見制度の利用者を主な障害等類型別にみると「知的障がい者」は一定程度利用が進んでいるが「認知症」は少ない。年代は60代が最も多い。（【表2】）

■【表2】成年後見制度利用者

主な障害等類型	(人)	年代	(人)
認知症	59	20代	9
知的障がい	382	30代	36
精神障がい	7	40代	64
その他	5	50代	93
総計	453	60代	106
		70代	80
		80代	39
		90代以上	26
		総計	453

○本人と成年後見人等との関係は、親族（親・子・兄弟）が約5割で、親・子・兄弟以外の親族も合わせると約6割となる。親族以外の後見人等の内訳は、社会福祉士10.4%、弁護士8.1%、司法書士4.8%である。

○「知的障がい者」の成年後見人等は「親族（親・子・兄弟）」が56.5%と半数以上を占める。これを本人の年齢別（年代）で見ると40～60代までは親族後見（親・子・兄弟）が多いが、本人の年齢が60代を超えると急激な減少がみられる。（【グラフ2】）

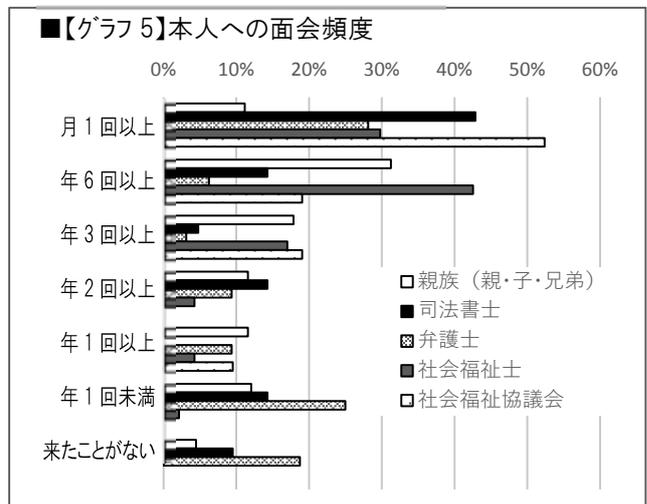
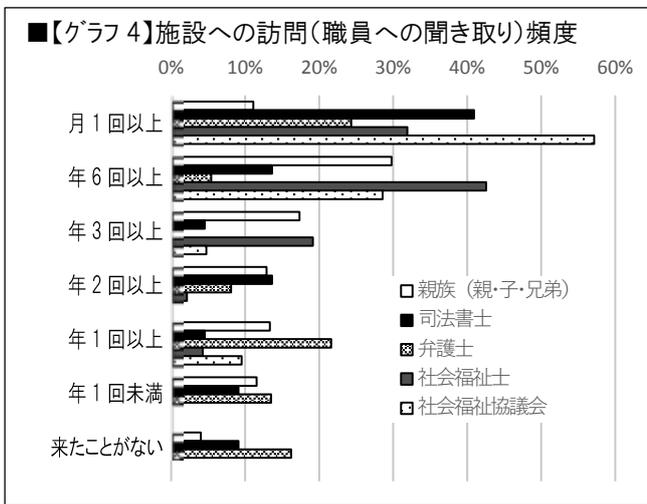
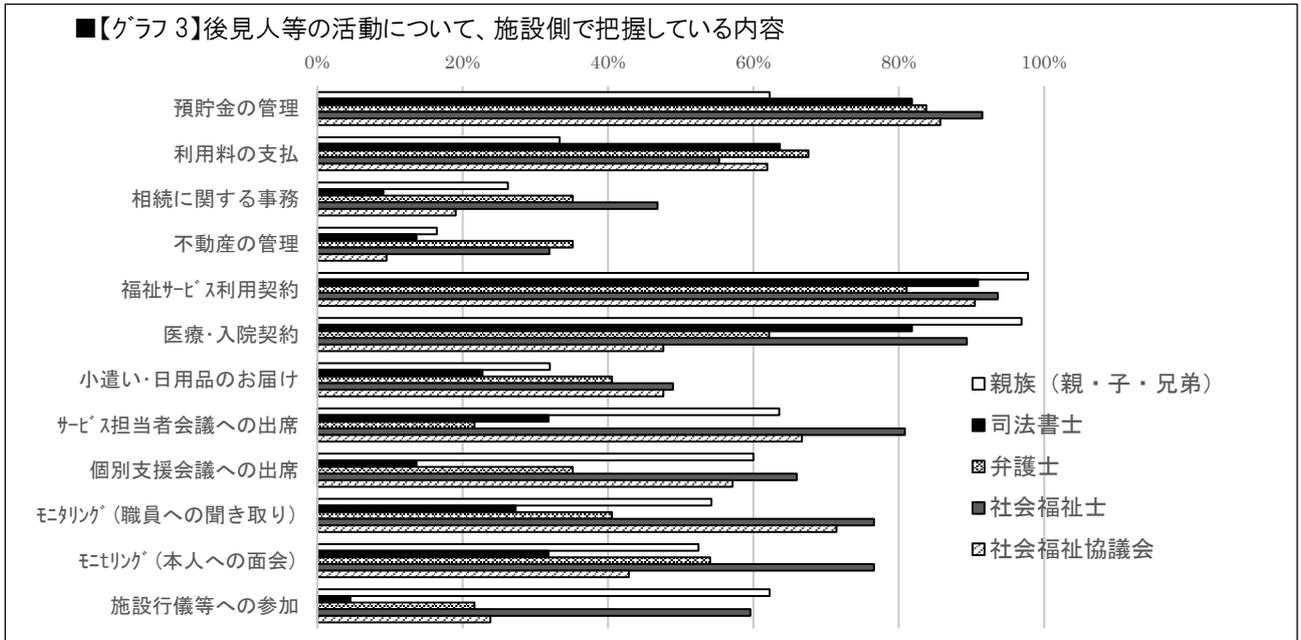


○施設側で把握している成年後見人等の活動内容、施設・本人への訪問頻度、後見人等と本人との意志疎通について尋ねた。なお、この項目は、関係性の施設側での認識を把握する目的で設定したため、回答にあたって後見人等に対する聞き取り等は実施していない。

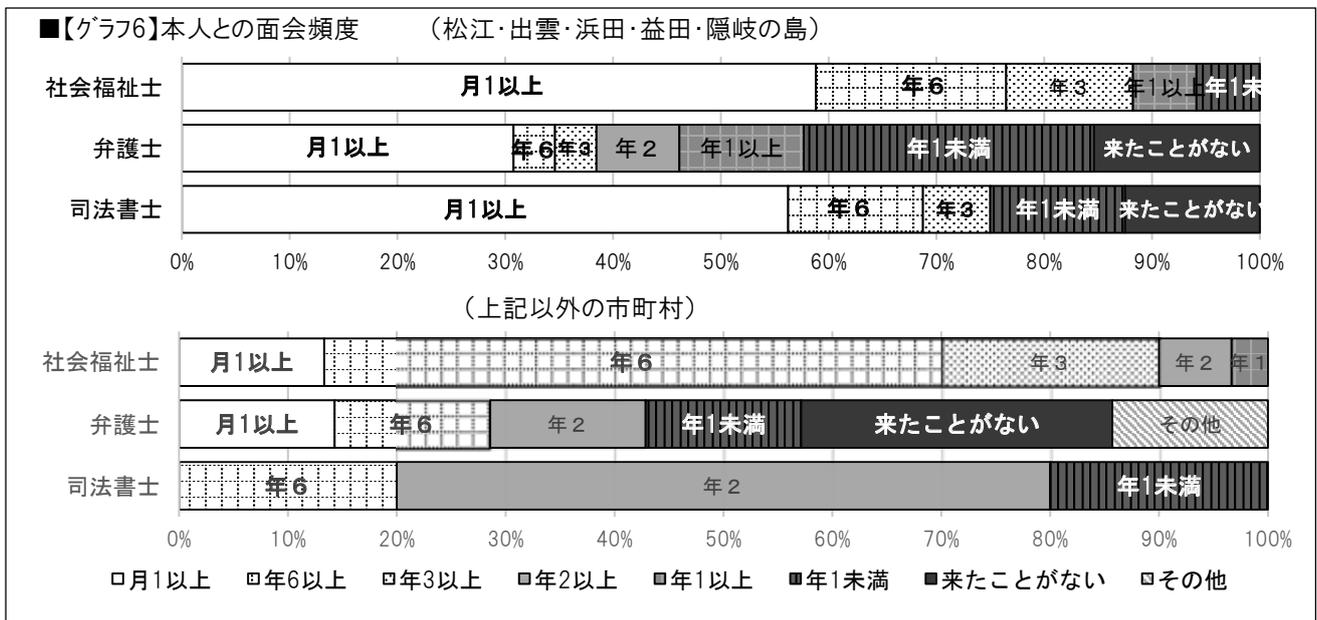
○活動内容を後見人等の内訳別にみると、預貯金の管理や利用料の支払い関係は、親族よりも親族以外の後見人等の活動への認識が高い。

○身上保護関係の「サービス担当者会議への出席」・「個別支援会議への出席」・「モニタリング（職員への聞き取り）」においては、親族後見人や、社会福祉士、社会福祉協議会の活動への認識は高いが、一方で弁護士、司法書士の活動への認識は低い。（【グラフ3】）

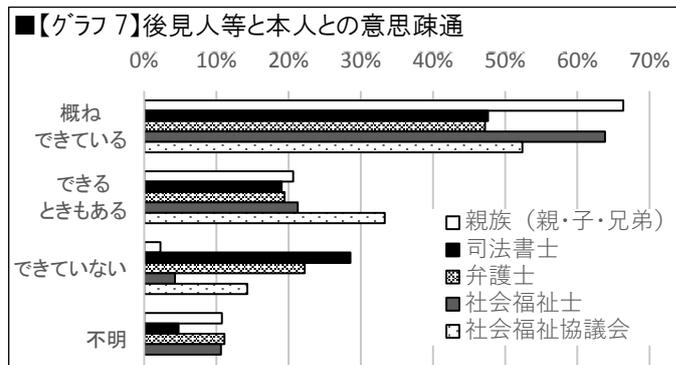
○「施設への訪問（職員への聞き取り）頻度」（【グラフ4】）、「本人への面会頻度」（【グラフ5】）については、後見人等の内訳別に訪問活動への認識に違いがみられる。



○専門職後見人等（弁護士・司法書士・社会福祉士）による「本人への面会頻度」を、施設の所在地別にみると、家庭裁判所の本庁または支部が設置されていない市町村では、いずれの専門職も面会頻度が低くなる傾向がみられる。（【グラフ6】）



- 「後見人等と本人との意思疎通（関係性）」において「概ねできている」の回答が6割以上であるのは「親族（親・子・兄弟）」と「社会福祉士」のみである。（【グラフ7】）



【課題】

- 成年後見制度利用に関する課題として、特に、知的障がい者の後見人等の多くを占める親族後見の高齢化への対応（引き継ぎの増加）が予測される。
- 「個別支援会議への出席」「モニタリング」「本人への面会」等、身上保護を行うにあたって本人の心身の状態や生活状況を把握する機会等への参加については、後見人等別に活動内容に偏りがみられる。今後、意思決定支援を踏まえた権利擁護支援活動や後見事務をすすめるうえで必要なプロセスであり、かつ、後見人等を含めた福祉・医療・地域関係者等との「チーム（※2）」での共有・検討が重要になってくることから、後見人等の意識改革だけではなく、被後見人等の身近な生活支援者としての施設側から後見人等に対する働きかけも重要になってくる。
- 定期的な本人との面会は後見事務の基本的な事務であるにも関わらず、専門職後見人については、本人の所在地域による面会頻度の偏りがみられる。今後、県内どの地域に住んでいても等しく権利擁護支援が図られるよう、各地域における後見人等受任候補者確保・育成の取組が必要となると考えられる。

3 福祉専門職による後見活動の実態

【現 状】

社会福祉士

- 1人あたりの受任件数は少なく、2件以下が54.5%となっている。受任している者のうち、雇用者が66.7%となっている。
- 被後見人等の状況は、主な障害等種別では「知的障がい」、居所は「施設入所」、収入等状況では「住民税非課税」、年代は「70～80代」が最も多い。申立人は「市町村長」が47%となっている。類型では後見が75%、保佐20%となっている。なお、定例支援に係る活動時間は月8時間以内が多い。
- 後見報酬（直近の基本報酬月額）は「2～3万未満」が57%と最も多い。なお、それより低額の「1～2万未満」と「1万未満」を合わせると全体の38%となる。報酬に関し、成年後見制度利用支援事業（※6）の利用は全体の18.5%となっている。
- 後見活動において特に心がけているものについて「本人の判断能力に応じて意思を確認し、尊重すること」を94.9%が選択している。実際に行っている後見事務の内容においても、身上保護や意思決定支援に関する活動を重点的に行っている状況がみえる。一方、「相続」や「不動産の管理」等、高度な専門知識を有する事務についての回答は少ない。

社会福祉協議会（法人後見）

○1 法人あたりの受任件数には1件～23件まで、開きがある。受任件数は、近年、大幅に増加している。（【グラフ4】）

○法人後見の支援担当職員は、約9割が他業務との兼務である。

○被後見人等の状況は、主な障害等種別では「知的障がい」、居所は「施設入所」や「在宅（GH含む）」、収入等状況では「住民税非課税」、年代は「高齢者」とともに「40代」も多い。申立人は「市町村長」が55%と半数を超える。類型では後見が70%、保佐25%となっている。なお、定例支援に係る活動時間は月8時間以内が多い。但し、在宅の利用者の受任開始時には相当の時間を費やす場合もある。



○後見報酬（直近の基本報酬月額）は「2～3万未満」が49%で最も多い。それより低額の「1～2万未満」、「1万未満」、「申立できない」を合わせると全体の42%となる。報酬に関し、成年後見制度利用支援事業の利用は全体の32.2%となっている。なお、後見報酬と後見活動に係る経費の差額を受任1件当たりに換算すると、年額約68,000円の自己資金の充当となる。

○実際に行っている後見事務の内容においては、身上保護に関する活動を重点的に行っている状況がみえる。一方、「相続」や「不動産の管理」等、高度な専門知識を有する事務についての活動は少ない。担当者の約9割が他業務と兼務である。

【課題】

○社会福祉士、社会福祉協議会ともに、後見報酬額が低いケースを多く受任している。社会福祉協議会では成年後見制度利用支援事業による助成があっても後見報酬で事業に要する経費を賄えていないため自己資金の充当が必要となっており、財源確保が課題となる。

○社会福祉士、社会福祉協議会ともに兼業（兼務）体制の中で受任している。今後の社会の動向から、福祉的な支援の必要性により市町村長が申立をするケースや、親族に代わり身上保護に関する活動を重点的に行うケースはさらに増加していくことが予測されるため、職場における受任環境の充実や、地域の中での受け皿づくりが必要である。

4 社会福祉関係者の権利擁護支援に関する取組と意識

【現状】

社会福祉施設

○「利用者の権利擁護支援に関して職員に身につけて欲しい知識・技術」では、「本人意思の尊重」「本人の判断能力に応じた説明」「本人に必要なサービスの提案」の回答割合が高い。一方、自施設の現在の業務に直接的に関係する知識の習得に関しては施設として支援する意向は見られ

るが、成年後見制度における受任候補者となるための知識等、専門的な知識の習得については個人的な活動と捉える傾向にある。

- 職員が専門職後見人を受任することについて「認めている」と回答した施設は19%であり、また、専門職後見人等の受任を「望ましい活動である」とした回答は39%となっている。なお、「明確な定め（検討）をしていない」「よく分からない」という回答も多くみられる。

社会福祉士

- 受任において特に心がけていることとして「本人意思の尊重」「本人の判断能力に応じた説明」「本人に必要なサービスの提案」が上位を占めている。
- 受任の動機では「自身の専門性の向上につながる」や「学んだ知識・技術を活かしたい」といった自身の意欲に関する回答割合が高い。その他、「受任後の活動についての相談相手がいる」、「職場（上司）の理解」等、周辺環境からの後押しに関する回答割合も高い。
- 社会福祉士会が受任の要件として定める「成年後見人養成研修」を修了した者のうち、受任経験がある者は約半数しかいない。中でも、社会福祉法人に勤めるケアマネージャーや相談員等の福祉専門職、一般事務従事者の受任割合はさらに低くなっている。その理由として「仕事が忙しく時間がとれない」、「兼業が認められない」といった本業との兼合いや、上司の理解が得られない」といった職場環境の問題があげられている。
- 社会福祉士が「権利擁護支援活動」に関わるために必要なこととして、研修参加の機会、活動するための時間の確保、職場（上司・同僚）の理解等が挙げられている。

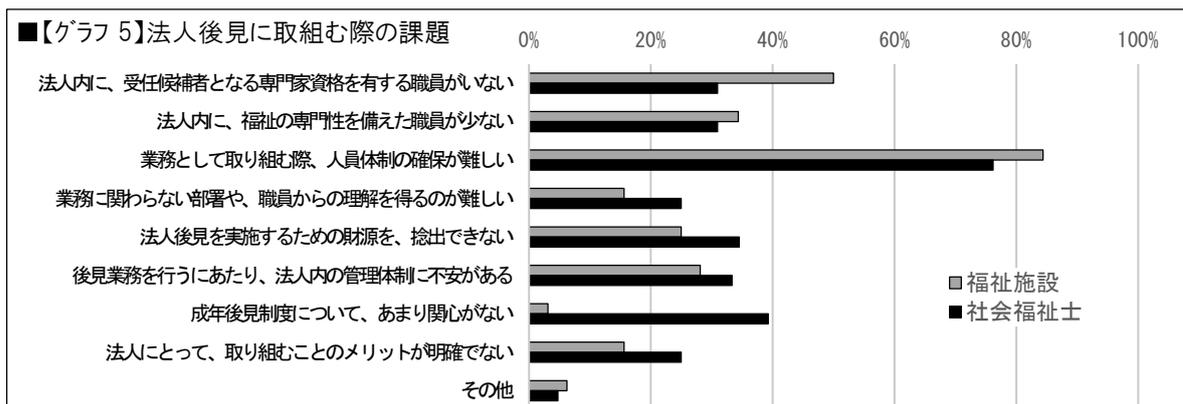
【課題】

- 福祉施設側は、職員には施設内業務を優先して欲しいとの意識が強く、成年後見人等の受任は個人的な活動と捉えている。一方、受任候補者となる知識を備えた社会福祉士は、受任が可能となるための活動時間の確保、兼業や活動に関する職場の理解や、身近に相談できる相手を求めている。社会福祉士による受任をすすめていく際には職場としての理解や支援の在り方がポイントとなってくる。
- 福祉施設側が、施設利用者の権利擁護支援に関し職員に身につけて欲しいと考える視点は、後見人等の受任をしている社会福祉士が活動する上で重視しているものと一致している。そのことから今後、福祉施設内でより一層の権利擁護支援をすすめるには社会福祉士の専門性の活用が有用と考えられるが、一方で、社会福祉士側からは「専門性が職場で理解されておらず、活躍の場もあまりない」との回答もあがっている。
- 福祉施設側で、兼業や職員による受任を検討するにあたり、専門職後見人の具体的な活動内容について理解が十分ではないとの回答も多いことから、福祉専門職の後見活動について理解を深める機会が必要である。

5 法人後見についての関心と取り組む際の課題

【現状】

- 法人後見事業に取り組むことについて、福祉施設側での肯定的な回答は約4割。
但し「実施について検討してみたい」と回答した施設をみると、受任に関する専門研修を修了した職員や、受任経験のある職員はいない。
- 多くの社会福祉士が「福祉職の専門性を活かすことができる」という理由のほか「長期にわたる後見活動」や「被後見人等との関係性を考慮した交代や複数対応」等、被後見人のメリットを考慮して、社会福祉法人が「法人後見」に取り組むことに高い関心を示している。
- 法人後見について「今後検討の可能性あり」と回答した施設において取り組む際の課題は「人員体制の確保が難しい」が最も多い。次に「法人内に受任候補者となる専門家資格を有する職員がいない」となっている。（【グラフ5】）
社会福祉士が、就業先の法人が法人後見事業に取り組む際の課題としても「人員体制の確保が難しい」を第一にあげており、これは、施設側の意見と同じである。一方、施設側が理由に挙げている「専門家資格を有する職員がいない」と回答した者はあまり多くなく、法人側が「成年後見制度について、あまり関心がない」、「法人後見を実施するための財源を、捻出できない」を課題と考えており、施設側と社会福祉士の見解に違いがみられる。



【課題】

- 法人後見事業を実施するとした場合であっても、法人が後見人等として選任されるには、「後見事務を処理する能力」（【参考】）が考慮されることもあり、現段階で受任が可能な法人は限られる現状がある。法人内の社会福祉士の専門性に着目し、専門的研修の受講や受任資格のある職員の受任経験等を法人として支援することが望まれる。
- 社会福祉士側が「法人後見」に高い関心を寄せる理由として挙げている「福祉職の専門性の活用」「長期に渡る後見活動」「被後見人等との関係性を考慮した交代や複数対応」は、成年後見制度を利用する方のメリットになり得ると考えられるが、その関心が実践に結びつく機会が少ないため、専門的な知識・経験をもつ職員が成年後見制度に関わる活躍の場の創設が望まれる。

■【参考】「基本計画を踏まえた裁判所における後見人等の選任イメージ」（最高裁判所事務総局家庭局第二課長通知（平成31年1月24日）より引用

- ・法人が後見人候補者となっている場合、後見人として選任する判断にあたっては、検討要素（親族を選任することが相当でない事情、課題の専門性、候補者の能力・適正、不正行為防止の必要性等）のほか、法人の性質、実績、本人との利害関係の有無等を諸事情をも考慮すると考えられる。
- ・候補者の「能力」とは、後見事務を処理する能力を意味する。

IV 社会福祉関係者が「権利擁護支援」に取り組む必要性

1 「社会福祉法人の潜在力を生かした実践」の展開にむけて

現状からみえた課題を踏まえ、今後『社会福祉法人の潜在力を生かした実践』を展開するために必要な取組」をまとめました。また、これらを各地域で進めていく際、行政や地域に存在する様々な関係機関・団体とも協働し、それらの取組と連動して進めていく必要があることから「実施していくうえで自治体及び他機関等に期待する取組み」についてもまとめました。

	現状からみえた課題
1 施設における要支援者の実態	<p>○要支援の状態にある方の成年後見制度の利用検討については家族に委ねているケースが多く、施設側からの積極的な働きかけは行っていない傾向がみられる。</p> <p>○要支援者の中には「親族や知人等からの経済的虐待や金銭搾取の疑いがある」状況の方がいる。また、利用者の金銭管理を自施設で行っている施設でも「利用者の意志が確認できない」「利用者以外（家族等）からの金銭要求への対応」等に困るといった回答がある。このことから利用者の意思に基づいた金銭管理を実現するための対応や運用見直しを検討する必要があると考えられる。</p> <p>○要支援者に相続等に関する法的な対応や家族間の紛争等が発生した場合の他、今後、要支援者の判断能力が更に低下して、本人からの委任による施設管理が難しくなった場合、また、契約締結に必要な意思能力がないにも関わらず心身の状況や高齢化により施設を変わる契約の必要性が生じた場合等、成年後見制度の利用が必要となる場面が考えられる。その際「親族の支援が期待できない」方については、市町村長による申立の必要性が生じるものと考えられる。</p> <p>○成年後見制度の理解が施設及び申立権者において不十分であることや、申立の相談・支援に係る機関が地域で存在していない為、利用につながらない実態もある。また、成年後見制度についての不満や不信（後見人等の変更が難しい、誰が選任されるかわからない、身上保護の視点が乏しい）もあるため、今後の制度運用改善やそれに向けた働きかけが必要。</p>
2 施設における成年後見制度利用の実態	<p>○成年後見制度利用に関する課題として、特に、知的障がい者の後見人等の多くを占める親族後見の高齢化への対応（引き継ぎの増加）が予測される。</p> <p>○「個別支援会議への出席」「モニタリング」「本人への面会」等、身上保護を行うにあたって本人の心身の状態や生活状況を把握する機会等への参加については、後見人等別に活動内容に偏りがみられる。今後、意思決定支援を踏まえた権利擁護支援活動や後見事務をすすめるうえで必要なプロセスであり、かつ、後見人等を含めた福祉・医療・地域関係者等との「チーム」での共有・検討が重要になってくることから、後見人等の意識改革だけではなく、被後見人等の身近な生活支援者としての施設側から後見人等に対する働きかけも重要になってくる。</p> <p>○定期的な本人との面会は後見事務の基本的な事務であるにも関わらず、専門職後見人については、本人の所在地域による面会頻度の偏りがみられる。今後、県内どの地域に住んでも等しく権利擁護支援が図られるよう、各地域における後見人等受任候補者確保・育成の取組が必要となると考えられる。</p>

『社会福祉法人の潜在力を生かした実践』を展開するために必要な取組		左記を実施していくうえで自治体及び他機関等に期待する取組み
<p>○家族や職員を対象とした、利用者の金銭管理を含めた権利擁護支援についての勉強会</p> <p>○成年後見制度や後見人等の職務の理解</p> <p>○成年後見制度利用等に係るニーズの発見と相談窓口へのつなぎ（地域の相談窓口との連携）</p> <p>○チームの構築と、チームによる後見人支援（利用者に係る生活支援者としての情報提供、支援関係者での情報共有（「チーム」への参加））</p>		<p>○「高齢者権利擁護等推進事業（※7）」の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・住民や養護者等へ権利擁護サービスや制度の活用についての理解促進 <p>○「成年後見制度普及啓発事業（※8）」の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・家族や住民向けの研修機会 ・施設職員等福祉関係者向けの研修機会 <p>○地域における成年後見制度の相談窓口の設置</p> <p>○地域における支援ニーズ把握</p> <p>○判断能力があるうちからの権利擁護支援に係る相談（日常生活自立支援事業、任意後見、財産管理委任契約、死後事務委任契約等）の窓口設置</p> <p>○関係機関との連携による市町村長申立の適切な活用と迅速な申立</p> <p>○利用者の支援関係者に後見人等を加えた「チーム」の編成</p> <p>○後見人等の活動内容に応じた報酬算定への見直し</p>
<p>○本人の生活の状況、本人意志や親族後見人の思いの尊重（「本人情報シート（※3）」の活用）</p> <p>○身上保護・意思決定支援の重視に関し、後見人等への働きかけ</p> <p>○成年後見制度への、福祉現場の経験のある者（職員や福祉施設勤務経験者）の活用</p>		<p>○親族後見人からの相談対応窓口の設置</p> <p>○親族後見人からの引継ぎにふさわしい受任者の育成・確保</p> <p>○適切な後見人候補者の推薦</p> <p>○意思決定支援の理解促進</p> <p>○身上保護重視への運用改善</p> <p>○本人の状況や支援課題に応じた後見人の選任、交代等、柔軟な制度運用</p> <p>○「権利擁護人材育成事業（※9）」の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・地域における市民後見人の育成 ・市民後見人の活動支援体制の構築

	現状からみえた課題
3 福祉専門職による後見活動の実態	<p>○社会福祉士、社会福祉協議会ともに、後見報酬額が低いケースを多く受任している。社会福祉協議会では成年後見制度利用支援事業による助成があっても後見報酬で事業に要する経費を賄えていないため自己資金の充当が必要となっており、財源確保が課題となる。</p> <p>○社会福祉士、社会福祉協議会ともに兼業（兼務）体制の中で受任している。今後の社会の動向から、福祉的な支援の必要性により市町村長が申立をするケースや、親族に代わり身上保護に関する活動を重点的に行うケースはさらに増加していくことが予測されるため、職場における受任環境の充実や、地域の中での受け皿づくりが必要である。</p>
4 社会福祉関係者の権利擁護支援に関する取組と意識	<p>○福祉施設側は、職員には施設内業務を優先して欲しいとの意識が強く、成年後見人等の受任は個人的な活動と捉えている。一方、受任候補者となる知識を備えた社会福祉士は、受任が可能となるための活動時間の確保、兼業や活動に関する職場の理解や、身近に相談できる相手を求めている。社会福祉士による受任をすすめていく際には職場としての理解や支援の在り方がポイントとなってくる。</p> <p>○福祉施設側が、施設利用者の権利擁護支援に関し職員に身につけて欲しいと考える視点は、後見人等の受任をしている社会福祉士が活動する上で重視しているものと一致している。そのことから今後、福祉施設内でより一層の権利擁護支援をすすめるには社会福祉士の専門性の活用が有用と考えられるが、一方で、社会福祉士側からは「専門性が職場で理解されておらず、活躍の場もあまりない」との回答もあがっている。</p> <p>○福祉施設側で、兼業や職員による受任を検討するにあたり、専門職後見人の具体的な活動内容について理解が十分ではないとの回答も多いことから、福祉専門職の後見活動について理解を深める機会が必要である。</p>
5 法人後見についての関心と取り組む際の課題	<p>○法人後見事業を実施するとした場合であっても、法人が後見人等として選任されるには、「後見事務を処理する能力」が考慮されることもあり、現段階で受任が可能な法人は限られる現状がある。法人内の社会福祉士の専門性に着目し、専門的研修の受講や受任資格のある職員の受任経験等を法人として支援することが望まれる。</p> <p>○社会福祉士側が「法人後見」に高い関心を寄せる理由として挙げている「福祉職の専門性の活用」「長期に渡る後見活動」「被後見人等との関係性を考慮した交代や複数対応」は、成年後見制度を利用する方のメリットになり得ると考えられるが、その関心が実践に結びつく機会が少ないため、専門的な知識・経験をもつ職員が成年後見制度に関わる活躍の場の創設が望まれる。</p>

『社会福祉法人の潜在力を生かした実践』を展開するために必要な取組		左記を実施していくうえで自治体及び他機関等に期待する取組み
 <p>○法人内の資源（人材、財源）を活用した、地域の課題（権利擁護支援ニーズ）への取り組みの検討</p> <p>○「柔軟な働き方」がしやすい職場環境の整備</p>		<p>○資産の多寡が本人の権利擁護支援に影響しないよう「成年後見制度利用支援事業」の充実</p> <p>○有資格者及び潜在的な有資格者へ権利擁護活動への参加の働きかけ</p>
 <p>○権利擁護の視点をもった職員の育成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修機会の提供 ・研修参加への支援 <p>○受任に関する職場環境の整備</p> <p>○受任資格等の専門性を有する職員の知識・技術を活用した多様な取組の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・組織内 ・地域に向けた取組 <p>○福祉専門職による後見活動についての理解</p>		<p>○施設管理者に向けた研修の実施</p> <p>○「高齢者権利擁護等推進事業」の活用（再掲）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・介護現場での専門的な人材の資質向上 <p>○福祉専門職による後見活動についての啓発</p>
 <p>○成年後見制度や法人後見の活動等についての理解</p> <p>○法人後見事業実施を見据えた職員育成</p> <p>○既に法人後見を実施している法人から、ノウハウの取得</p>		<p>○「成年後見制度法人後見支援事業」(※10)の活用</p> <ul style="list-style-type: none"> ・法人後見実施のための研修 ・法人後見の立ち上げ支援 ・市民後見人を活用した法人後見への支援体制づくり <p>○社会福祉法人連絡会等における法人後見の勉強会</p>

2 取組事例等からみる「社会福祉関係者が『権利擁護支援』に取組む意義」

IV-1においてまとめた『社会福祉法人の潜在力を生かした実践』を展開するために必要な取組として掲げた内容等について、既にも実践されている取組事例を、参考として紹介します。

なお担当者の言葉から、社会福祉関係者が「権利擁護支援」に取組む意義を読み取ることができません。

(1) 社会福祉法人による権利擁護支援の取組事例

【取組事例1】

法人内外の研修の実施／社会福祉法人四ッ葉福祉会（松江市）

島根県松江市において障がい者支援に特化して各種事業を展開している。利用者の多くは知的障がい者・精神障がい者であり、成年後見人の市長申し立てなどに繋げるケースが増えてきていた。そんな中、平成28年、一名の社会福祉士が成年後見人養成研修を修了し、松江後見センターへの加入を経て、後見の受任を行うこととなった。職員としては初のことであり、利益相反関係については個人・法人ともに無いことを入念に確認し、理事長が許可決裁を行った上で受任とさせた。

その後法人では、同職員の後見活動での経験や後見センターの勉強会などで身に着けた知識を基に、主に管理職を対象として成年後見人の職務内容や法律知識についての研修・指導などを行い、利用者に対する権利擁護意識を高めることに努めてきた。発揮された効果として、本人を中心として成年後見人や多職種を巻き込んだチームを形成して取り組むプロセス作りが前進したほか、ライフサイクル・ライフステージの視点を取り入れた金銭管理支援の進化、権利擁護の視点をより強く生かした虐待防止の取り組みなどが挙げられる。

逆に、施設側から後見人に対しても的確な申し立てが行えるようになり、後見人と施設との間に良い意味での緊張感が生まれ、保たれていると感じている。同職員には行政や地域団体等から虐待防止・権利擁護研修や福祉教育活動などの講師依頼もあり、これらについても後見活動で得られた知見を活かした内容としている。

✽担当者の言葉✽

雇用されている職員であり、就業規則の兼業禁止規定との関係に悩みましたが、理事長より「社会的貢献性が高く、得られる経験・知識は法人内外で活用できるもの」として、受任資格取得への取組みと受任の許可を頂きました。

受任資格取得の過程以上に、多職種の専門職後見人の集まりである後見センターの活動で、より深い学びの場と多くの繋がりを得られたと実感しており、職場内外にも様々な形でフィードバックできていると感じています。

身上監護の視点を特に重視した後見活動が求められる、福祉専門職の受任が最適と思われるケースが多くありますが、受任者は大きく不足しています。

今後、より多くの福祉専門職が受任に向けて取り組んで欲しいと思うとともに、勤務先である施設設置者・管理者の皆さんにも、専門職が受任することへの理解が広がることを願っています。

【取組事例 2】

市民後見人養成の養成と後見活動／大田市成年後見支援センター（大田市）

従来、大田市における後見等の申し立てで後見人候補者がいない事件については、松江家庭裁判所出雲支部より出雲成年後見センターへ候補者推薦依頼があり、候補者の推薦をしていた。

そのような状況から大田市では専門職の会員登録の推進と市民後見人の養成により市内の事例をできるだけ地元で完結するために、平成 23 年度に大田市成年後見推進検討委員会を立ち上げ、平成 24 年 4 月から大田市の委託事業として大田市社会福祉協議会が「大田市成年後見支援センター」を運営している。

当初は、市長申立事案で比較的に市民後見人に適した事例について推薦することを想定していたが、現状では大田市社会福祉協議会の日常生活自立支援事業からの移行や親族申立への市民後見人の推薦が多い状況になっている。

現在、養成研修を修了し、市民後見人として登録している会員は 52 名。そのうち、延べ 26 名が市民後見人として活動している。市民後見人登録者の中には元施設職員も含まれている。

市民後見人をフォローアップする仕組みとしてフォローアップ研修や登録者の交流会を開催しており、実際に後見人として活動している者から実際の活動状況について話を聞いて後見受任に備えている。

✿担当者の言葉✿

当初の市民後見人養成講座開始時より講座終了後の候補者推薦等について家庭裁判所と市民後見人の支援や監督体制等の協議を重ねることが重要と考えます。

また、後見実務に関わる「市民後見人事務マニュアル」を作成し、調査官の面接～後見終了事務がスムーズに進む体制も整えました。

4 か月ごとのセンターへの事務報告や家裁への事務報告の事前審査、適時の後見事務相談や死後事務・財産引継ぎまでの援助により、出来るだけ不安を抱えない体制づくりが受任へのハードルを下げるポイントと考えています。

（2）社会福祉法人による後見活動の取組事例

【取組事例 3】

法人後見の実施 ／ 社会福祉法人美芳会（静岡県）

法人後見に取り組む以前から、法人内に受任資格を持つ社会福祉士が 2 名おり、初めはそれぞれが個人受任をしていたが、活動する中で成年後見ニーズの増大に対する第三者後見人の不足や後見報酬等が見込めない被後見人等の受任者（受け手）の不足等の課題が見えてきたことから「社会貢献としての法人後見」の必要性を理事会で投げかけ、平成 21 年 10 月から公益事業として成年後見等受任事業を実施している。

事業に係る実施体制は責任者、実施責任者、事業担当者、出納担当者等を配置し、責任と役割を明確にしている。また、事業担当者は意思決定支援、出納担当者は金銭管理事務の適任者を配置することで、被後見人等との関係づくりやリスク管理に対応している。法人後見には責任と専門性が

求められるが、1人に責任を負わせない・抱え込ませないよう複数体制とし、2～3か月に一度、責任者・実施責任者・担当者による会議を開催する等、経験しながら学んでいる。法人後見が個人受任者の集まりにならないよう、あえて業務分担の体制をとっている。また、法人内で「成年後見人実務研修」を2年に1回開催し、修了者には法人内資格者証を発行する等、事業に係る職員の育成のみならず、職員が「契約」や「民法（家族法）」等について理解を深めることで、通常業務にも活かすことができている。

なお、利益相反に配慮し、受任対象者の利用制限として当法人の施設入所者、居宅介護支援事業利用者、当法人と利益が相反する恐れのあるものについて受任しない旨を実施要領に定めている。

✿担当者の言葉✿

社会福祉法人による法人後見を、これからの成年後見の担い手として期待できるものとするために、私たちはより一層成年後見に対する理解を深め、スキルアップを図って進めていきます。そして必ずしも十分な報酬が期待できない法人後見であるからこそ、真の意味での社会貢献として取り組めることが重要だと考えています。

これからの成年後見人の役割の一つは、本人の積極的な社会参加をサポートすること、つまり本人と社会とを繋ぐことにあります。今まで社会的に孤立していた本人に、法人が受任することで多くの人に関わることができるよう既存のネットワーク等を活かして多職種と連携し支えていきたいと思えます。

【取組事例4】

法人連携による法人後見実施体制の整備／社会福祉法人西予市野城総合福祉協会（愛媛県）

西予市には社協を含め3つの社会福祉法人があるが法人後見を実施する法人はなかった。利益相反を避けることや、市域のセーフティネットの役割を果たすこと等を考えた時、一つの法人では取り組めないと考えたため、市内3法人で「社会福祉法人連絡会」をつくり、まずは法人後見の勉強会の実施から取組んだ。そして、平成30年4月から市内法人3者で同時期に法人後見実施体制を整備し、法人後見に取り組むこととした。

受任体制の整備に向けた具体的な作業として、事業実施要綱や運営委員会設置要綱の作成、定款の変更、賠償責任保険の加入、運営員会の設置等があるが、法人内で役割分担しながらすすめていった。また、要綱等の作成にあたっては他法人やWeb上で見られる既存のものを活用し、担当職員等への研修体制についても法人で独自に実施せずとも、既存のネットワークに加入し、そこで開催される研修会等を活用することとしている。

✿担当者の言葉✿

相談支援専門員として成年後見制度の利用支援に関わる中で、市長申立が進まないケースや必要であるのになかなか利用につながらないケース等があり、それなら「自分たちでやるっきゃない！！」との思いを強くしました。

法人後見を実施する際に「業務がきちんと遂行できるか」「今の仕事と兼務になるので負担が増すのでは」という心配はあります。そのため、印鑑の管理や金銭の支出は「法人本部」で、面会や身上監護は「相談事業所」の相談員が担当するなど、特定の職員に負担がかからないように工夫します。色々心配はありますが、まずは「やってみないとわからない」ことなので、とりあえず始める、そして分からない場合は「わかる人に頼る」気持ちで取組むこととしています。

「法人後見に取り組むことで、『人（職員）』も、『法人』も、『地域』も成長する！！」との思いで、実現することができればよいと考えています。

令和2年になり受任が決定し、ようやく動き始めました。

V 「地域における権利擁護体制づくり」の進め方についての提案

ここまで検証してきた内容を踏まえ、社会福祉法人の潜在力を生かした「地域における権利擁護体制づくり」について、次のとおり取組案をまとめました。なお各提案は、それぞれの法人の現在の状況にあわせて検討いただけるよう段階的に記載しています。

基本的な 考え方

社会福祉法人として、今ある資源（人材・財産・地域とのつながり）を活かして、段階的に、取組をすすめる

1 法人全体で権利擁護や成年後見制度、後見人の仕事等に関する理解を深める

【理由】○制度利用の必要性が高い施設利用者を発見することや、本人の状態変化に応じて適切な時期に必要な相談につなげることが必要です。

○制度を利用している施設利用者の身上保護について、本人が利用する施設等の他、身近な親族や福祉・医療、地域の関係者、そして後見人等も加わり「チーム」として対応する動きが出てきています。そのため、施設側も後見人の仕事を理解しておくことは必要です。

○「チーム」機能が発揮され、後見人等が支援関係者と協力して被後見人等の意志を尊重し、身上に配慮した後見活動を行うことが、制度利用者のメリットにつながります。

取組例 ・成年後見制度をテーマとした研修会に参加する
・法人内で権利擁護支援についての勉強会を開催する

2 職場としての環境を整備する

【理由】○「権利擁護支援」「成年後見制度」等について、職員が知識を深め関心を高めることは職員の資質向上につながり、利用者や施設側にとっても大きなメリットとなります。

取組例 ・職員が施設外の研修に参加することを積極的に認める、支援する
・施設（法人）内で、体系的に研修を行い、施設内有資格者として認定する
・自己研修推奨のため専門的な研修を修了した職員にインセンティブを与える

○既に専門的な知識を有する職員が「活動」する経験を持てるよう、施設（法人）として支援することは、「働き方改革」で謳われている「働きやすい職場環境の整備」や「副業・兼業の推進」につながるだけでなく、「本業」にもたらすメリットも期待できます。

○「柔軟な働き方」や「能力が活かせる環境」を整備することで職場の魅力につながり、人材の定着・人材確保も期待できます。

取組例 ・専門職後見人の受任を「兼業」として認める
・市民後見人の活動を認める「休暇」を導入する

3 施設内の人材を活用する

【理由】○専門的な知識や活動経験のある職員の活躍の場を施設（法人）内につくることで、施設内での知識・技術の継承や権利擁護意識の高まり、人材育成につながります。

取組例 ・専門知識を有する職員を講師として施設内で勉強会を実施する
・専門知識を有する職員を体制に組み入れ、施設利用者の金銭管理支援等を実施する

○福祉現場の経験をもつ職員（退職者含む）が、地域で実施される権利擁護支援活動に参加できる仕組みをつくることは、法人の社会的貢献だけでなく、地域の中に権利擁護の知識・経験をもつ人材を増やすことや、権利擁護支援体制の充実につながります。

取組例 ・法人として、職員や退職者が市民後見人養成に参画する仕組みをつくる
・市民後見人の活動を支援する体制づくり

4 家族や地域に向けて取組を実践する

【理由】○利用者の家族との関係性を円滑に保つためにも、家族と一緒にあって、利用者の権利擁護についての意識を高めることが有用です。

○地域の中に埋もれている権利擁護支援のニーズに着目し、地域の方等にも開かれた活動をすることは、地域ニーズへの対応であり、「地域における公益的な取組」にもなります。

○他の法人等と連携して実践することで、地域一体となった取組となります。

取組例 ・認知症カフェ等で利用者家族や地域の方を対象にした学習会等を実施する
・成年後見制度や権利擁護に関する研修会を地域の法人が連携して実施する

5 「成年後見制度」も含めた、権利擁護支援の相談に対応する

【理由】○施設利用者の福祉に関する相談の一環として、権利擁護支援や成年後見制度の利用相談や制度利用者の「親なき後」への相談等が寄せられています。こうした相談から発見したニーズを専門相談へ早期につなぐ役割が期待されています。

○施設を利用している方や、その親族からの相談だけではなく、将来、施設を利用する可能性のある在宅の方や、地域の方の相談も受けることは「地域における公益的な取組」となるだけでなく、地域における権利擁護支援の必要な人の早期発見、適切な相談へのつなぎとしても期待されています。

取組例 ・「本人情報シート」の作成関与等、本人の生活状況等に関する情報提供
・権利擁護に関する相談窓口の設置と「中核機関」との連携

6 「法人後見事業」の実施と「地域連携ネットワーク（※4）」への参加

【理由】○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がい者の場合、継続性や福祉に関する専門性の観点から、法人後見の活用が期待されています。社会福祉法人には、福祉の専門性を活かした公益的な取組として、低所得の高齢・障がい者に対して法人後見を実施すること等が期待されています。

○法人後見を実施することで、職員の意識の向上や、本来業務への好影響のほか、社会的認知度、信頼の向上も期待できます。

○「法人後見実施機関」として、「地域連携ネットワーク」に参加し、「中核機関（※5）」の受任調整における候補者として登録されることで、地域における法人後見の受任資源が増え、適切な後見人等の選任が期待されます。他方、法人にとっては、中核機関に依る法人後見への支援の機会を得ることが期待できます。

○地域の中に法人後見実施機関が複数できることで、法人間のノウハウの共有や合同での職員育成等が可能となります。また、成年後見制度の利用を検討している方にとっては、法人後見の選択肢が増えたり、利益相反に配慮した法人後見の受任が可能となる等、被後見人等のメリットにつながることが期待されます。

○市民後見人養成研修修了者の実務経験を重ねる場として法人後見の支援業務が検討されています。このように、市民とともに「地域における権利擁護体制」をつくる取り組みが、共生社会の実現において、大きく期待されています。

本書において使用する用語の解説

※1	身上保護	本書においては、従来の用語である「身上監護」について、民法第858条による身上配慮義務を充実させる意図から「成年後見制度利用促進基本法」第3条の基本理念に「身上の保護」と表現されたことに鑑み、「身上保護」を用いることとしている。
※2	チーム	本人に身近な親族、福祉・医療、地域等の関係者と後見人等が、日常的に本人を見守り、本人の意志や状況を継続的に把握し必要な対応を行う仕組み。
※3	本人情報シート	本人の判断能力に関して医師が診断を行う際の補助資料とするとともに、家庭裁判所における審判の資料とするもの。本人を支える福祉関係者等が有している本人の生活状況等に関する情報を提供することで、十分な判断資料に基づく適切な医学的判断が行われることを目的としたものであるが、成年後見制度の利用に向けた手続きにおいてだけでなく、成年後見制度利用に関する相談受付や支援方針の検討場面、後見人等候補者の受任調整の場面、後見事務の振り返りや今後の支援方針の検討の場面における資料として活用すること等が考えられている。
※4	地域連携ネットワーク	全国どの地域においても必要な人が成年後見制度を利用できるよう、各地域において構築する権利擁護支援のネットワーク。「権利擁護支援の必要な人の発見・支援」、「早期の段階からの相談・対応体制の整備」、「意思決定支援・身上保護を重視した成年後見制度の運用に資する支援体制の構築」という3つの役割を念頭に、既存の保健・医療・福祉の連携（医療・福祉につながる仕組み）に司法も含めた連携の仕組みとして構築するものとされている。
※5	中核機関	「地域連携ネットワーク」のコーディネートを担う中核的な機関。「地域連携ネットワーク」が「広報機能」、「相談機能」、「成年後見制度利用促進機能」、「後見人支援機能」の4つの機能を段階的・計画的に強化し、それにより「不正防止効果」を発揮していく上で、地域連携ネットワークを構築する関係団体との役割分担等を行いながら担うべき業務を行っていくもの。設置の区域は住民に身近な地域である市町村の単位が基本と考えられ、主体についても市町村が設置することが望ましいとされているが、地域の実情に応じて広域での設置や、運営の委託等も考えられている。
※6	成年後見制度利用支援事業	成年後見制度の利用に要する費用のうち、申し立てに要する経費及び後見人等の報酬等の全部又は一部を補助するもの。障がい者関係では平成24年度から市町村地域生活支援事業の必須事業となっている。高齢者関係では地域支援事業の任意事業として実施されている。
※7	高齢者権利擁護等推進事業	「高齢者の尊厳の保持」の視点に立ち虐待防止や救済を図る成年後見制度などの権利擁護の取り組みを推進する事業。実施主体は都道府県。施設職員や養護者への研修や権利擁護の普及啓発、相談窓口設置等が内容に含まれる。
※8	成年後見制度普及啓発事業	成年後見制度の利用を促進することにより障がい者の権利擁護を図る事業。実施主体は市町村又は都道府県。平成29年度から地域生活支援促進事業として特別枠で実施されている。
※9	権利擁護人材育成事業	認知症高齢者等の状態の変化を見守りながら成年後見制度の利用に至る前の支援から成年後見性の利用に至るまでの支援が切れ目なく確保されるよう権利擁護人材の育成を推進する事業。市民後見人等の養成や活動の支援、専門職を含めた支援体制の構築などが実施されている。
※10	成年後見制度法人後見支援事業	成年後見制度において後見等の業務を適切に行うことができる法人を確保できる体制を整備するとともに、市民後見人の活用も含めた法人後見の活動を支援することで、障害者の権利擁護を図ることを目的に平成25年度から市町村地域生活支援事業の必須事業となっている。法人後見実施のための研修、法人後見を安定的に実施するための組織体制の構築、法人後見の適正な活動のための支援、法人後見を行う事業所の立ち上げ支援などが内容に含まれる。

参考資料

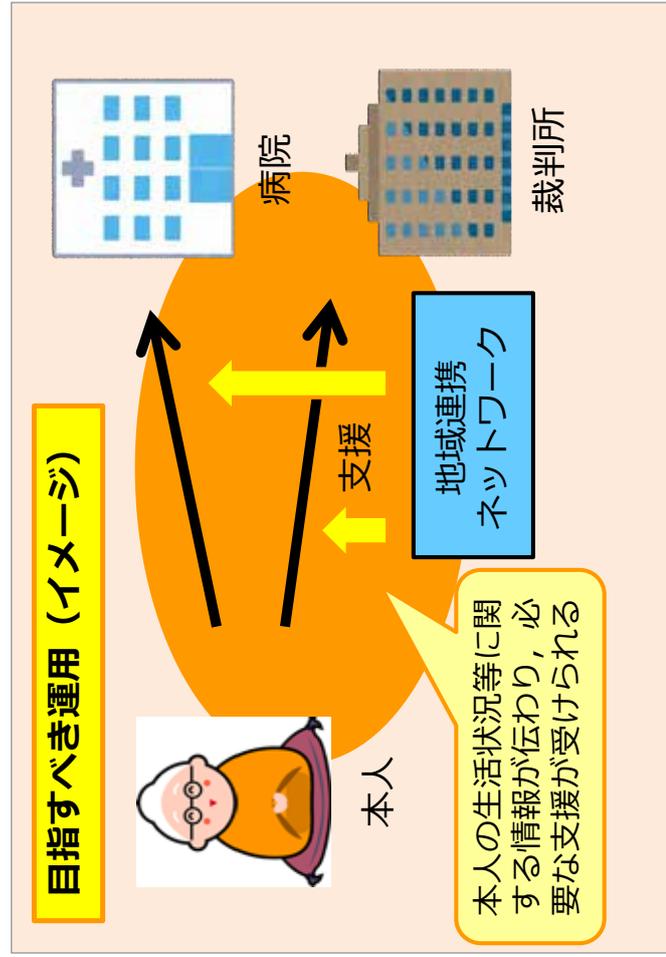
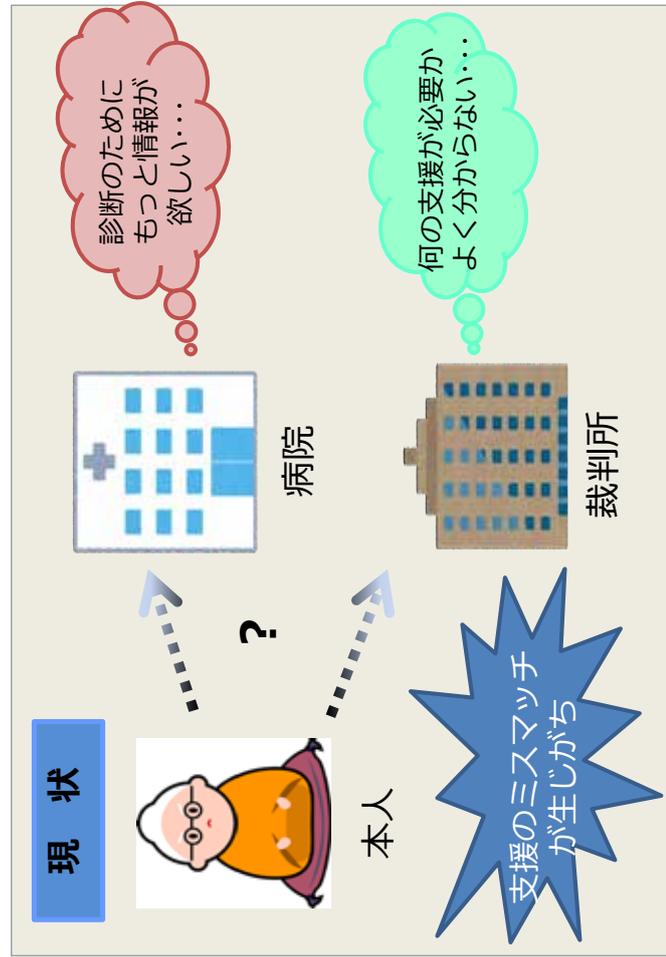
- ①利用者がメリットを実感できる制度・運用の改善のイメージ図
(厚生労働省作成「成年後見制度利用促進基本計画のポイント」より抜粋)
- ②地域連携ネットワークのイメージ図
(厚生労働省作成「成年後見制度利用促進基本計画のポイント」より抜粋)
- ③不正防止の徹底と利用しやすさとの調和
(厚生労働省作成「成年後見制度利用促進基本計画のポイント」より抜粋)
- ④「施設利用者の権利擁護支援に関する実態把握調査 調査票」
- ⑤「社会福祉士の権利擁護支援活動に関する実態把握調査 調査票」

利用者がメリットを実感できる制度・運用の改善

<別紙2>

利用促進委員会での御指摘

- 医師や裁判所には、本人の生活状況をきちんと理解した上で本人の能力について判断してほしい。
- 認知症や知的障害の特性を理解し、本人の意思を十分に汲み取ることのできる支援者が必要である。

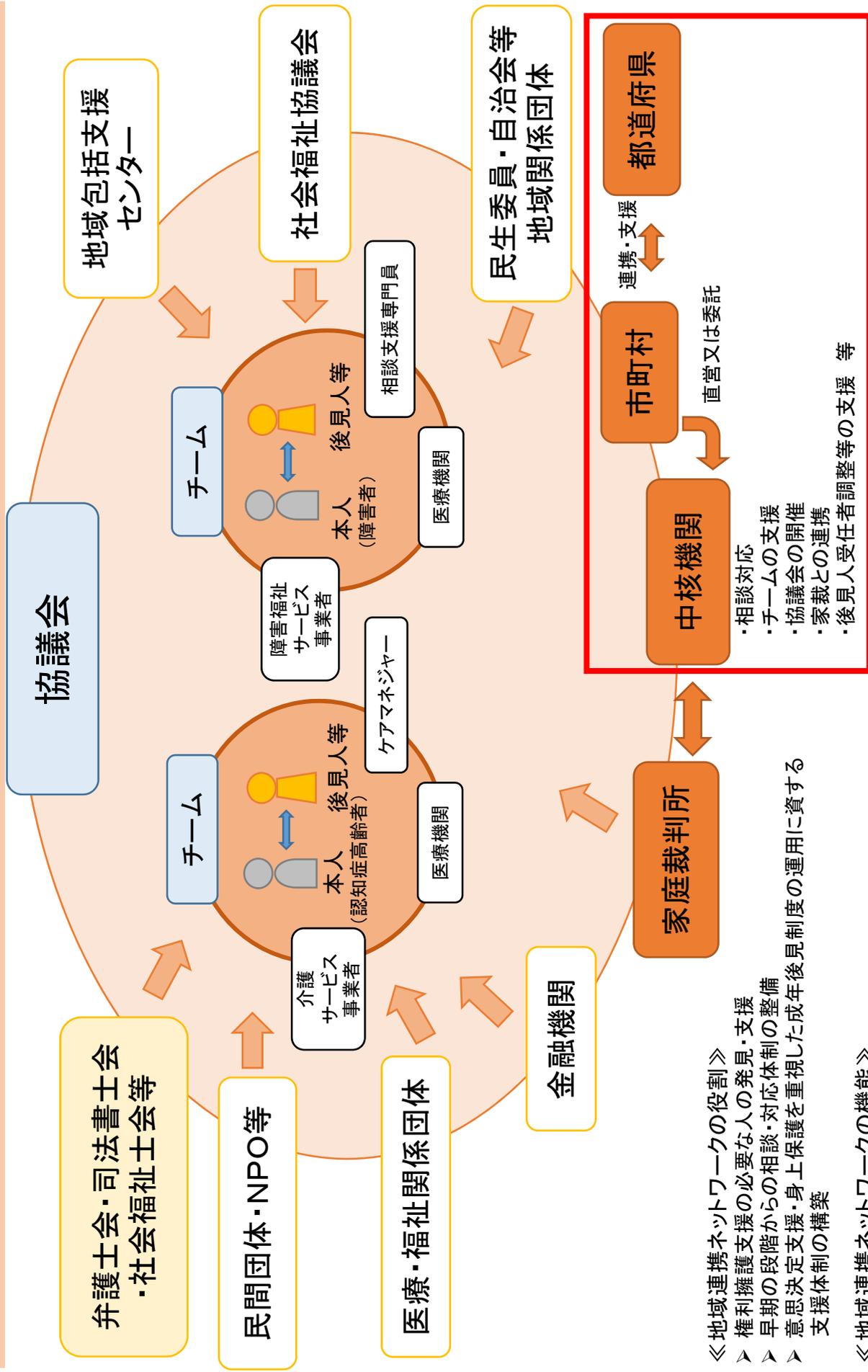


今後の検討課題

- 本人の生活状況等に関する情報が、医師・裁判所に伝わるよう関係機関による支援の在り方の検討
- 本人の生活状況等を踏まえた診断内容について分かりやすく記載できる診断書の在り方の検討

地域連携ネットワークのイメージ

<別紙3>



弁護士会・司法書士会
・社会福祉士会等

民間団体・NPO等

医療・福祉関係団体

金融機関

家庭裁判所

中核機関

- 《地域連携ネットワークの役割》
- 権利擁護支援の必要な人の発見・支援
 - 早期の段階からの相談・対応体制の整備
 - 意思決定支援・身上保護を重視した成年後見制度の運用に資する支援体制の構築

《地域連携ネットワークの機能》

- ・広報機能、相談機能、利用促進機能、後見人支援機能、不正防止効果

- ・相談対応
- ・チームの支援
- ・協議会の開催
- ・家裁との連携
- ・後見人受任者調整等の支援 等

※チーム：本人に身近な親族、福祉・医療・地域等の関係者と後見人がチームとなって日常的に本人を見守り、本人の意思や状況を継続的に把握し必要な対応を行う体制

委員会の意見の概要等

- 後見制度支援信託に並立・代替する預貯金等の管理の在り方については、金融機関における自主的な取組に期待。(全国銀行協会、全国地方銀行協会、第二地方銀行協会、全国信用金庫協会、全国信用組合中央協会、ゆうちょ銀行、農林中央金庫に要請。)
- 今後、最高裁判所・法務省等とも連携しつつ、積極的な検討を進めることが期待される。

預貯金等の管理の在り方のイメージ(案)

- ・成年被後見人名義の預貯金について
- 1 口座の分別管理
 - ①小口預金口座(日常的に使用する生活費等の管理)
 - ②大口預金口座(通常使用しない多額の預貯金等の管理)
- 2 払戻し
 - ①小口預金口座
 - ・後見人のみの判断で払戻しが可能
 - ②大口預金口座
 - ・後見人に加え、後見監督人等の同意(関与)が必要
- 3 自動送金等
 - 生活費等の継続的な確保のための定期的な自動送金
 - ②大口預金口座 → ①小口預金口座

施設利用者の権利擁護支援に関する実態把握調査 調査票

- ◆ 本調査は、**令和元年8月末日現在を基準日**としてご回答ください。
- ◆ 本調査は、島根県老人福祉施設協議会、島根県知的障害者福祉協会のご協力のもと、社会福祉法人島根県社会福祉協議会が実施します。
- ◆ 本調査は、施設利用者の権利擁護支援に関するニーズ、権利擁護支援制度・サービス(成年後見制度やその他の支援)の利用状況や利用に係る課題を把握することを目的としています。
- ◆ 本調査の結果は、福祉関係者による権利擁護支援のありかた等を検討するための基礎資料といたします。
- ◆ 本調査から取得したデータについては施設を特定する情報とならないように数値的に処理し、本会の実施する事業の範囲において使用いたします。
また、集計結果については、調査協力団体へ報告いたします。
- ◆ 回答をご記入いただき、別添の返信用封筒(切手不要)をご使用のうえ、**令和元年9月30日(月)まで**にご投函をお願いします。
- ◆ 本件に関する問い合わせ先

島根県社会福祉協議会 生活支援部(担当:松崎)
〒690-0011 島根県松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根5階
電話 0852-32-5993

基本情報

(1) 施設・事業所等の所在地(該当する番号を回答欄に記入してください。)

1 松江市	5 大田市	9 奥出雲町	13 邑南町	17 西ノ島町	回答欄
2 浜田市	6 安来市	10 飯南町	14 津和野町	18 知夫村	
3 出雲市	7 江津市	11 川本町	15 吉賀町	19 隠岐の島町	
4 益田市	8 雲南市	12 美郷町	16 海士町		

(2) 貴施設の種別(該当する番号を回答欄に記入してください。)

1 養護老人ホーム	2 特別養護老人ホーム	3 障害者支援施設	4 救護施設	回答欄
-----------	-------------	-----------	--------	-----

(3) 貴施設の現在の利用者数を回答欄に記入してください。

回答欄
人

(4) 貴施設の現在の職員数を回答欄に記入してください。

回答欄			
正規職員	人	非正規職員	人
		合計	人

(5) 上記(4)のうち、社会福祉士資格を取得されている人数を回答欄に記入してください。

回答欄			
正規職員	人	非正規職員	人
		合計	人

(6) 上記(5)のうち、成年後見人名簿(「ばあとなあ」、「成年後見センター」等)に登録されている人数を回答欄に記入してください。(両方に登録している場合は、両方に計上してください)

回答欄			
ばあとなあ	人	成年後見センター	人

問1 成年後見制度の利用について

(1) 貴施設では、利用者が成年後見制度を利用する必要性等について、どのように考えていますか。該当する番号を回答欄に記入してください。

1	利用者側の状況により、制度利用の必要性がある場合は利用に結び付く支援を行っている。	回答欄
2	入所時に身元保証人が得られない等、施設側での必要性が生じた場合に利用をすすめている。	
3	必要性があるか否か、また、利用するか否かは利用者や家族に任せている。	
4	成年後見制度について、よく理解をしていない。	
5	その他()	

問2 貴施設における成年後見制度利用者について

(1) 貴施設の利用者のうち、現在、成年後見制度(法定後見)を利用している方はいますか。該当する番号を回答欄に記入してください。

1	いる	2	いない	3	把握していない	回答欄
---	----	---	-----	---	---------	-----

(2) 上記(1)で、「1 いる」と回答した場合、ご回答ください。成年後見制度(法定後見)を利用している方の人数を記載してください。

回答欄
人

(3) 上記(1)で、「1 いる」と回答した場合、ご回答ください。各利用者の状況を、別紙「施設利用者の権利擁護支援に関する実態把握調査(とりまとめ票)」によりご回答ください。

※上記様式のご提出をお願いします。

問3 貴施設利用者における権利擁護支援の必要な方の状況等について

※これからお尋ねする「問2」の(1)～(7)の各設問については、はじめに、別紙の「集計用紙」(黄色の用紙)にてご集計をいただいたうえで、回答をご記入ください。

なお、「集計用紙」そのものを提出していただく必要はございません)

貴施設の利用者で、「本人の判断能力が不十分または低下してきたために」以下の項目に該当する方(以下「要支援者」とします。)はいますか。なお、既に「成年後見制度を利用者されている方」は除いてください。

		回答欄
(1)	要支援者の数(実人数)をご記入ください	人

(2) ①要支援者について、以下の項目の状況に該当する人数(延べ人数)を回答欄に記入してください。

		回答欄
1	治療や介護・福祉サービスの必要性や契約を理解できずに、支援が進まない	人
2	ケアプラン、個別支援計画等の策定プロセスやモニタリングに本人が関与できない	人
3	利用料など滞納、または滞納の恐れがあるが、適切に支払や手続きができていない	人
4	管理すべき金融資産(定期預金、生命保険、証券、株式等)があるが管理できない	人
5	管理すべき本人名義の不動産(土地、建物等)があるが、管理ができない	人
6	相続や遺産分割協議等、法的行為を行う必要がある(可能性がある)が、本人が進められない	人
7	親族や知人等に本人の預金や年金を取り上げられるなど、経済的虐待や金銭搾取を受けている又はその疑いがある	人
8	本人の判断能力が不十分であるため、消費者被害に遭ったことがある	人

②上記の要支援者のうち、「本人の支援に関するキーパーソンとなる親族等がいらない又は協力を得られない」方の人数を回答欄に記入してください。

		回答欄
	本人の支援に関するキーパーソンとなる親族等がいらない又は協力を得られない	人

(3) 要支援者の、主要な障害等類型1つをご回答ください。

		回答欄
①	認知症又は明確な診断は無いものの認知症が疑われる者	人
②	知的障害者又は明確な診断は無いものの知的障害が疑われる者	人
③	精神障害者又は明確な診断は無いものの精神障害が疑われる者	人
合計		人

(4) 要支援者の年齢の内訳をご回答ください。

		回答欄			回答欄
①	20歳未満	人	⑥	60代	人
②	20代	人	⑦	70代	人
③	30代	人	⑧	80代	人
④	40代	人	⑨	90代	人
⑤	50代	人	⑩	100歳以上	人
合計		人	合計		人

(5) 要支援者の、生活保護受給の状況についてご回答ください。

		回答欄			回答欄			回答欄	
①	受給している	人	②	受給していない	人	③	把握していない	人	
								合計	人

(6) 要支援者の「成年後見制度」利用についての意向で、最もあてはまるものをご回答ください。

		回答欄	
①	本人申立の方向で、準備・検討中である	人	
②	親族申立の方向で、準備・検討中である	人	
③	市町村長申立の方向で、準備・検討中である	人	
④	本人や申立権者へ特に働きかけはしていない	人	
⑤	利用をすすめるが、「本人」が拒否している。	人	
⑥	利用をすすめるが、「親族」が拒否している。	人	
		合計	人

(7) 上記(6)で、準備・検討をしていない方(④～⑥にあてはまる方)について、うかがいます。
④～⑥の回答理由に該当するすべての人数(延べ人数)を回答欄に記入してください。

		回答欄
1	親族が支援・管理しているから	人
2	自施設で金銭管理の支援をしているから	人
3	他が実施する金銭管理サービス等(※)を利用しているから (※問4(5)参照)	人
4	任意後見契約又は財産管理委任契約を締結しているから	人
5	申立権者が、成年後見制度についてよく理解していないから	人
6	自施設が、成年後見制度についてよく理解しておらず説明できないから	人
7	申立手続きに必要な書類の作成・準備が難しいから	人
8	誰が成年後見人等に選任されるかわからないから	人
9	後見人等の変更が難しいから	人
10	申立てに費用がかかるから	人
11	報酬を支払わなくてはいけないから	人
12	親族等が本人の財産を把握できなくなるから	人
13	親族等が本人の財産を利用できなくなるから	人
14	その他(具体的に)	人

問4 貴施設における利用者の金銭管理支援の状況について

- (1) 貴施設では(又は法人として)、利用者の金銭管理(通帳等預かり、支払手続き等の支援等)を実施していますか。該当するもの全てに○印をご記入ください。(複数回答可)

		回答欄
1	利用者からの預り金の管理	
2	利用者の通帳(普通預金)の預かり(保管)	
3	利用者の通帳(定期預金)・証書等の預かり(保管)	
4	施設等利用負担金、医療費自己負担金等、公共料金等の支払手続き等の支援	
5	利用者からの、現金等の受け入(入金)依頼への対応	
6	後見人等からの日常的な金銭管理用通帳(普通預金)の預かり	
7	その他()	
8	実施していない	

- 上記(1)で「1～6」に○と回答した場合ご回答ください。
 (2) 上記の金銭管理等に関する規程等を定めていますか。該当する番号を回答欄に記入してください。

			回答欄			
1	定めている	2	定めていない	3	その他()	

- 上記(1)で「1～6」に○と回答した場合ご回答ください。
 (3) 上記の金銭管理等に関する利用料(管理料)等を定めていますか。該当する番号を回答欄に記入してください。

		回答欄
1	定めていない	
2	定めている:(積算根拠:)	
3	その他()	

- 上記(1)で「1～6」に○と回答した場合ご回答ください。
 (4) 金銭管理等において困っていることはありますか。該当するもの全てに○印をご記入ください。(複数回答可)

		回答欄
1	規程等に基づく事務処理が煩雑	
2	金融機関や支払先との調整が大変	
3	利用者の意思が確認できない	
4	利用者から金銭について頻繁な訴えがある	
5	債務の返済等の対応がある	
6	利用者以外(家族等)からの金銭要求への対応	
7	利用者死亡時の対応	
8	施設内の不祥事防止への対応	
9	法的根拠が不明確(利益相反関係、善管注意義務等の整理)	
10	後見人等との役割分担(施設管理部分と後見人等による管理部分)が不明確	
11	預かり金を超過する支払が必要な場合における、後見人等や親族等との調整	
12	その他(具体的に)	

- (5) 貴施設入所者の金銭管理等において、入所者あるいは貴施設(又は法人)が利用されているサービス等で該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答可)。

		回答欄
1	家族会等が実施する金銭管理等のサービス	
2	社会福祉協議会が実施する日常生活自立支援事業(福祉サービス利用援助事業)	
3	利用者預かり物についての、金融機関との貸金庫利用契約	
4	利用者預かり物(定期預金等)に関する金融機関による渉外等の対応	
5	その他()	

問5 権利擁護支援への今後の取組について

- (1) 貴施設では、職員が「成年後見人等の業務」や、「施設利用者の権利擁護支援に関する知識」を得るために、下記の研修を受講することについて、どのように考えますか。該当する番号を回答欄に記入してください。

①成年後見制度における「成年後見人候補者」等の養成を目的とした成年後見人養成研修会(社会福祉士会主催)

		回答欄
1	積極的に受講させたい。(受講時間を業務として認め、研修経費は事業所負担)	
2	受講を推奨したい。但し、職場としての支援(時間・費用)は難しい。	
3	職員の個人的な活動と考えている。	
4	施設の業務に係ることを優先させたいため、あまり推奨できない。	
5	その他()	

②「市民後見人(※1)」等の養成を目的とした市民後見人養成研修(各自治体等で開催)

		回答欄
1	積極的に受講させたい。(受講時間を業務として認め、研修経費は事業所負担)	
2	受講を推奨したい。但し、職場としての支援(時間・費用)は難しい。	
3	職員の個人的な活動と考えている。	
4	施設の業務に係ることを優先させたいため、あまり推奨できない。	
5	その他()	

③権利擁護の取組を指導的立場から推進する職員等の養成を目的とした「権利擁護推進員養成研修」(福祉人材センター主催)

		回答欄
1	積極的に受講させたい。(受講時間を業務として認め、研修経費は事業所負担)	
2	受講を推奨したい。但し、職場としての支援(時間・費用)は難しい。	
3	職員の個人的な活動と考えている。	
4	施設の業務に係ることを優先させたいため、あまり推奨できない。	
5	その他()	

- (2) 施設利用者の権利擁護支援に関し、職員にどのような知識・技術を身につけて欲しいと考えますか。該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

		回答欄
1	本人の判断能力に応じて意思を確認し、尊重した支援ができる	
2	本人の判断能力に応じて、本人に対して説明ができる	
3	本人の心身の状況や生活状況に沿って、金銭管理を提案できる	
4	本人の金銭管理について、家族との調整ができる	
5	本人に必要とされる福祉サービス等の提案ができる	
6	権利擁護に関わる他の支援関係者・機関との調整ができる	
7	職場において、他職員に対して権利擁護に関する知識を踏まえた金銭管理等の指導ができる	
8	職場において、他職員に対して権利擁護の視点に立った介護技術等の指導ができる	
9	民法(親族法・相続法)について基礎的な知識を備えている	
10	権利侵害に対抗できる基礎的な手続き等について理解している	

- (3) ①貴施設では(又は法人として)、職員の兼業を認める規程等を定めていますか。
該当する番号を回答欄に記入してください。

1	定めている	2	定めていない	3	その他()
---	-------	---	--------	---	--------

回答欄

②貴施設(又は法人)では、職員が「専門職後見人等(※)」を受任する場合、兼業として認めていますか。該当する番号を回答欄に記入してください。
(※後見人等は報酬付与の申立てを行い、事務の内容に応じて後見人等から報酬を受け取ることができます。)

1	認めている	2	認めていない	3	その他()
---	-------	---	--------	---	--------

回答欄

- (4) 貴施設では、職員が「専門職後見人等」を受任することについてどのように考えますか。
該当する番号を回答欄に記入してください。

1	望ましい活動である
2	望ましい活動ではない()
3	その他()

回答欄

- (5) 貴施設では、職員が「市民後見人(※1)」として後見人等を受任することについてどのように考えますか。

1	望ましい活動である
2	望ましい活動ではない()
3	その他()

回答欄

- (6) ①貴施設では、貴法人が「法人後見事業(※2)」に取り組むことについてどのように考えますか。
該当する番号を回答欄に記入してください。

1	実施について検討してみたい
2	現在は検討していないが、今後検討の可能性はある
3	当面、検討する予定はない
4	その他(具体的に)

回答欄

②上記①で「2」または「3」に○と回答した場合、ご回答ください。
貴施設(法人)が「法人後見事業」に取り組む際の課題として該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

1	法人内に、受任候補者となる専門家資格を有する職員がいない	回答欄
2	法人内に、福祉の専門性を備えた職員が少ない	
3	業務として取り組む際、人員体制の確保が難しい	
4	業務に関わらない部署や、職員からの理解を得るのが難しい	
5	法人後見を実施するための財源を、捻出できない	
6	後見業務を行うにあたり、法人内の管理体制に不安がある	
7	成年後見制度について、あまり関心がない	
8	法人にとって、取り組むことのメリットが明確でない	
9	その他()	

- (7) 利用者の権利擁護支援に関する課題等がありましたらお書きください。(自由記述)

--

- (8) 権利擁護支援に関して、施設(法人)として組織的に取り組んでいることがありましたらご紹介ください。(自由記述)

上記(8)の内容について、お話をお聞かせいただく場合があります。
差し支えない場合は下欄をご記入ください。

施設名		連絡先(電話)	
ご記入者名			

◆市民後見人◆(※1)

市民後見人になるには、自治体等の実施する「市民後見人養成講座」を受講し市民後見人として登録することが必要です。無報酬のボランティアとして始まった活動ですが、報酬付与の申立てを行うこともできます。

島根県内では、「市民後見人」として個人で受任する場合のほか、社会福祉協議会の実施する「法人後見」で受任した方の「支援員」として活動し、実務経験を重ねる例もあります。

親族等による成年後見の困難な方が今後増加することが見込まれる中、資格はもたないものの社会貢献への意欲や倫理観が高い地域住民が、成年後見に関する一定の知識・態度を身に付け、第三者後見人として活躍することが期待されています。

◆日常生活自立支援事業◆(※2)

判断能力が不十分な方や、日常生活に不安のある方の権利を擁護することを目的として、それらの方が安心して生活が送れるように「福祉サービスの利用援助」「日常的金銭管理」「書類等の預かり」「定期的訪問」などを行う事業です。利用者との契約(支援計画)に沿って、社会福祉協議会の専門員の指示をうけた生活支援員が定期的に訪問し、生活状況の把握や福祉サービスに関する情報提供、預貯金の払戻等の日常的な金銭管理等を行います。生活支援員は一定の研修を受けたあと、社会福祉協議会と雇用契約を結んだうえで履行補助者となります。

保健、福祉、行政、教育、金融、法律などの仕事の経験者などに本事業の支え手として「生活支援員」となっていただくことが期待されています。

◆法人後見◆(※3)

平成12年4月に施行された成年後見制度では、法人が成年後見人等になること(法人後見)が認められました。

法人後見では個人受任と違って、報酬は法人の収入として受取り、後見事務については法人内で「法人後見事業担当」に選任された職員が、業務として、金銭管理や身上保護を行います(金銭管理担当者と身上保護担当者を複数配置する例が多くあります)。法人後見では、たとえば若い知的障がい者や精神障がい者など後見業務が長期にわたることが予想される場合、成年後見人等が先に病気や死亡等で機能しなくなることを防げることで、法人後見事業担当者やその管理者等、複数の職員を配置することで、活動上の負担を軽減したりチームワークで支援に対応できること、複数の職員が関わることでチェック機能が働き後見人等による不祥事を防ぐこと、また、被後見人等に報酬の支払い能力がない場合、法人が低額で受任することで被後見人等を擁護することが可能となること等が期待されています。

なお、利益相反の関係から、原則的に自法人の利用者に対する受任はできないため、他法人の利用者等を受任する形が一般的です。

社会福祉士の権利擁護支援活動に関する実態把握調査 調査票

- ◆ 本調査は、令和元年8月末日現在を基準日としてご回答ください。
- ◆ 本調査は、社会福祉法人島根県社会福祉協議会と一般社団法人島根県社会福祉士会が共同で実施します。
- ◆ 本調査は、社会福祉士の権利擁護支援活動に関する実態や活動への意向を把握することを目的としています。
- ◆ 本調査の結果は、福祉専門職(社会福祉士)の今後の権利擁護活動等への参画に向けた検討をすすめるための基礎資料といたします。
- ◆ 本調査から取得したデータについては数値的に処理し、社会福祉法人島根県社会福祉協議会ならびに一般社団法人島根県社会福祉士会の実施する事業の範囲において使用いたします。
- ◆ 回答をご記入いただき、別添の返信用封筒(切手不要)をご使用のうえ、**令和元年9月30日(月)まで**にご投函をお願いします。
- ◆ 本件に関する問い合わせ先

島根県社会福祉協議会 生活支援部(担当:松崎)

〒690-0011 島根県松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根5階
電話 0852-32-5993

島根県社会福祉士会(担当:長廻)

〒690-0011 島根県松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根1階
電話 0852-28-8181

基本情報

以下の項目について、該当する番号を回答欄に記入してください。

(1) あなたの居住地

回答欄

①市部 または 町村部

1	市部	2	町村部
---	----	---	-----

②地域

1	松江市、安来市、雲南市、奥出雲町、飯南町
2	出雲市、大田市
3	浜田市、江津市、川本町、美郷町、邑南町
4	益田市、津和野町、吉賀町
5	海士町、西ノ島町、知夫村、隠岐の島町

回答欄

(2) あなたの年代

回答欄

1	20代	2	30代	3	40代	4	50代	5	60代	6	70代	7	80歳以上
---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-----	---	-------

(3) 現在の就業の状況

回答欄

①就業先

1	社会福祉法人	2	その他法人・団体	3	公務員	4	民間会社	5	自営	6	無職
---	--------	---	----------	---	-----	---	------	---	----	---	----

②現在の職種(上記①で「6 無職」と回答した方はご記入は不要です)

1	役員	2	管理的職員	3	社会福祉専門職業従事者(ケアマネ・相談員等)
4	介護サービス職業従事者(介護職員等)	5	医療保健サービス職業従事者		
6	一般事務従事者	7	法務従事者(弁護士・司法書士等)		
8	その他専門的職業従事者(行政書士等)	9	その他(1~8以外)		

回答欄

③勤務形態(上記①で「6 無職」と回答した方はご記入は不要です)

回答欄

1	常勤	2	非常勤
---	----	---	-----

④雇用形態(上記①で「6 無職」と回答した方はご記入は不要です)

回答欄

1	正規	2	非正規	3	被用者等でないため該当しない
---	----	---	-----	---	----------------

(4) 上記(3)①で就業先が「1 社会福祉法人、2 その他法人・団体、3 公務員、4 民間会社」と回答した方にお尋ねします。

回答欄

①「兼業(兼職)」を認める規程等がありますか。

1	ある	2	ない	3	わからない
---	----	---	----	---	-------

②法人・団体・会社等の職員(社員)数(正規・非正規含む)は、どれくらいですか。

1	20人未満	2	20~49人	3	50~99人	4	100~149人
5	150~199人	6	200~249人	7	250~299人	8	300~349人
9	350~399人	10	400人以上				

回答欄

③上記(3)①で就業先が「1 社会福祉法人、2 その他法人・団体」と回答した方にお尋ねします。

法人等が運営する施設・事業所数は、どれくらいですか。

回答欄

1	1か所のみ	2	2~5か所	3	6~10か所	4	11~19か所	5	20以上
---	-------	---	-------	---	--------	---	---------	---	------

問1 後見人等の候補者としての登録等に係る状況について

- (1) 社会福祉士会が主催する「成年後見人等候補者養成課程」に係る下記の研修について
受講済みの研修全てに○印をご記入ください。(複数回答可)

※旧生涯研修制度における共通研修課を終了している方は、基礎研修Ⅰ～Ⅲを受講したとみなされるため、「1～3」全てに○印をつけてください。

※2017年度までに「成年後見人材育成研修」を受講済みの方は、「1～4」全てに○印をご記入ください。

		回答欄
1	基礎研修Ⅰ	
2	基礎研修Ⅱ	
3	基礎研修Ⅲ	
4	成年後見人材育成研修	

- (2) 上記(1)で、回答欄に「○」がついていない研修についてお尋ねします。
研修を受講しない理由はなぜですか。該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

		回答欄
1	研修を受講する時間が確保できないから	
2	研修の受講に係る費用が負担できないから	
3	研修の内容が難しいから	
4	研修の内容に関心がないから	
5	研修が好きではないから	
6	現在の仕事に関係がないから	
7	現在の生活に関係がないから	
8	今後、受講を予定しているから	
9	その他()	

- (3) 上記(1)で「4」を受講済と回答された方にお尋ねします。

①「後見人等候補者」として登録(又は入会)している団体について該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

		回答欄
1	ばあとなあ	
2	成年後見センター(松江後見センター含む)	
3	その他()	
4	登録していない	

② 上記①で「4 登録していない」と回答された方にお尋ねします。
登録しない理由として、該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

		回答欄
1	知識の習得のみを目的として研修を受講したから	
2	就業先で兼業を禁止されているから	
3	後見人等を受任するための知識・技術に自信がないから	
4	仕事が忙しく、後見人等としての活動の時間がとれないから	
5	登録や参加のためにお金がかかるから	
6	登録団体の活動に賛同できないから	
7	家族の理解が得られないから	
8	すぐには受任するつもりがないから	
9	その他()	

問2 後見人等の受任に係る状況について

※後見人等候補者として登録されている方のみご回答ください。
(問1(3)で「4登録していない」を選択した方は「問3」にお進みください。)

- (1) あなたは、成年後見人等(※)を受任(個人受任)したことがありますか。該当する番号を回答欄に記入してください。
※成年後見人、保佐人、補助人。未成年後見人は除く。

1	受任している	2	受任したことがある(現在は受任していない)	3	受任したことがない
---	--------	---	-----------------------	---	-----------

回答欄

- (2) 上記(1)で「1 受任している」「2 受任したことがある」と回答された方にお尋ねします。

①「最初のケースを受任する際」動機となったもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

1	福祉専門職が受任候補者となるのが適当なケースと考えたから	回答欄
2	後見人等を受任するために学んだ知識・技術を活かしたいと考えたから	
3	後見人等の活動をするのが自身の専門性の向上につながると考えたから	
4	受任後の活動に関して身近に相談できる相手がいたから	
5	受任後の活動に対して支援してくれる機関があったから	
6	活動量に応じた報酬が見込めると考えたから	
7	兼業が認められていたから	
8	職場(上司)の理解が得られたから	
9	職場(同僚等)の理解が得られたから	
10	有給休暇や就業外の時間を活用して就業と後見人等の活動の両立が可能であったから	
11	家族の理解が得られたから	
12	他に受任候補者となる人が見つからなかったからやむを得ず	
13	その他()	

②成年後見人等として活動するうえで、あなたが特に心がけているのはどのようなことですか。上位「5つ」まで選択し、該当する番号を回答欄に記入してください。(最大5つまで)

1	本人の判断能力に応じて意思を確認し、尊重すること	回答欄
2	本人の判断能力に応じて、本人に対して説明すること	
3	本人の心身の状態や生活状況に沿って、金銭管理を提案すること	
4	本人に必要とされる福祉サービス等を提案すること	
5	福祉サービス提供者に対するけん制や、代弁・弁護機能を発揮すること	
6	家族に対する配慮や、本人への支援について家族との調整を図ること	
7	関係機関との連携や役割分担を図ること	
8	本人を支援する関係者等を広げたり、開拓すること	
9	成年後見人等として必要とされる法律知識(民法等)を備えること	
10	成年後見人等として必要とされる手続き・提出書類作成等の知識を備えること	
11	その他()	

- (3) 問2(1)で「3. 受任したことがない」と回答された方にお尋ねします。
その理由について該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

		回答欄
1	福祉専門職が受任候補者となる適当なケースがないから	
2	後見人等を受任するための知識・技術に自信がないから	
3	受任後の活動に関して身近に相談できる相手がいないから	
4	受任後の活動に対して支援してくれる機関等がないから	
5	活動量に応じた報酬が見込めないから	
6	兼業が認められていないから	
7	職場(上司)の理解が得られないから	
8	職場(同僚等)の理解が得られないから	
9	仕事が忙しく、活動の時間がとれないから	
10	休暇や就業外の時間を、後見人等の活動に使いたくないから	
11	家族の理解が得られないから	
12	受任調整において、他の候補者が受任することを希望したから	
13	その他()	

- (4) 問2(1)で、「1. 受任している」と回答した場合、被後見人等の状況を、別紙「社会福祉士による後見活動等に関する調査(とりまとめ票)」によりご回答ください。

※上記様式のご提出をお願いします。

問3 「権利擁護支援」への取り組み意識について

- (1) 権利擁護支援活動に係る下記の研修等についてのあなたの関心や参加意向等をお尋ねします。
該当する番号を回答欄に記入してください。

①成年後見制度における「成年後見人候補者」等の養成を目的とした成年後見人養成研修会
(社会福祉士会主催)

研修の内容について

1	関心がある	2	関心がない	3	「成年後見制度」がわからない
---	-------	---	-------	---	----------------

回答欄

研修参加への意向について

1	参加してみたい	2	参加したくない	3	参加したことがある
---	---------	---	---------	---	-----------

回答欄

②「市民後見人(※1)」等の養成を目的とした市民後見人養成研修(各自治体等で開催)

研修の内容について

1	関心がある	2	関心がない	3	「市民後見人」の活動がわからない
---	-------	---	-------	---	------------------

回答欄

研修参加の意向について

1	参加してみたい	2	参加したくない	3	参加したことがある
---	---------	---	---------	---	-----------

回答欄

③「日常生活自立支援事業(※2)の生活支援員」の養成を目的とした生活支援員養成研修
(市町村社会福祉協議会等で実施)

研修の内容について

1	関心がある	2	関心がない	3	「日常生活自立支援事業」がわからない
---	-------	---	-------	---	--------------------

回答欄

研修参加の意向について

1	参加してみたい	2	参加したくない	3	参加したことがある
---	---------	---	---------	---	-----------

回答欄

- (2) あなたが、問3(1)①～③に示す研修に参加したり、その他の権利擁護支援に係る活動に参画する場合、どのような環境整備の取組が必要だと考えますか。該当するもの全てに○をご記入ください。(複数回答可)

		回答欄
1	必要な知識等を習得するための研修機会	
2	研修等に参加するための、経費的援助	
3	研修等に参加するための、時間的援助	
4	活動に応じた対価	
5	活動するための時間の確保	
6	活動内容について相談できる相手	
7	活動内容について相談できる機関	
8	就業先の兼業規程の整備	
9	職場(上司・同僚等)の理解	
10	特に必要な取組等はない	
11	今後、権利擁護支援に係る活動に参画する気はない	
12	その他(具体的に)	

- (3) 成年後見制度では、法人が成年後見人等になること(法人後見)が認められています。

①「社会福祉法人」が「法人後見(※3)」に取組むことについて、あなたはどのように考えますか。ひとつを選択し、該当する番号を回答欄に記入してください。

			回答欄	
1	関心がある	2 関心がない	3 「法人後見」がわからない	

②上記①で「1 関心がある」を選択された方にお尋ねします。
上記の回答理由として、該当するもの全てに○をご記入ください。(複数回答可)

		回答欄
1	後見業務において、福祉職の専門性を活かすことができるから	
2	後見業務を業務(就業)時間で行うことができるから	
3	職場内で後見人等の活動について相談ができるから	
4	財産管理と身上保護等、役割を職員間で分担できるから	
5	複数体制となることで相互牽制機能が働くから	
6	被後見人等との関係性を考慮し担当職員の交代や複数対応等が可能となるから	
7	長期にわたる後見活動等が可能となるから	
8	受任候補者を増やすことができるから	
9	賠償責任等は「法人」が負うことになるから	
10	その他(具体的に)	

(4) 現在、社会福祉法人に就業している方にお尋ねします。

①あなたは、就業先の法人が「法人後見」に取り組むことについてどのように考えますか。ひとつを選択し、該当する番号を回答欄に記入してください。

1	関心がある	2	関心がない	3	「法人後見」がわからない
---	-------	---	-------	---	--------------

回答欄

②あなたの就業先の法人が「法人後見事業」に取り組むとした場合、あなたが考える法人内の課題はどのようなことですか。該当するもの全てに○をつけてください。(複数回答可)

		回答欄
1	法人内に、受任候補者となる専門家資格を有する職員がいない	
2	法人内に、福祉の専門性を備えた職員が少ない	
3	業務として取り組む際、人員体制の確保が難しい	
4	業務に関わらない部署や、職員からの理解を得るのが難しい	
5	法人後見を実施するための財源を、法人で捻出できない	
6	後見業務を行うにあたり、法人内の管理体制に不安がある	
7	法人として、成年後見制度についての関心が低い	
8	法人にとって、取り組むことのメリットが明確でない	
9	特に課題はない	
10	その他(具体的に)	

(5) 社会福祉士が、権利擁護支援に関する活動等に参画したり、参画する活動を増やすうえで、課題等がありましたらお書きください。(自由記述)

◆市民後見人◆（※1）

市民後見人になるには、自治体等の実施する「市民後見人養成講座」を受講し市民後見人として登録することが必要です。無報酬のボランティアとして始まった活動ですが、報酬付与の申立てを行うこともできます。

島根県内では、「市民後見人」として個人で受任する場合のほか、社会福祉協議会の実施する「法人後見」で受任した方の「支援員」として活動し、実務経験を重ねる例もあります。

親族等による成年後見の困難な方が今後増加することが見込まれる中、資格はもたないものの社会貢献への意欲や倫理観が高い地域住民が、成年後見に関する一定の知識・態度を身に付け、第三者後見人として活躍することが期待されています。

◆日常生活自立支援事業◆（※2）

判断能力が不十分な方や、日常生活に不安のある方の権利を擁護することを目的として、それらの方が安心して生活が送れるように「福祉サービスの利用援助」「日常的金銭管理」「書類等の預かり」「定期的訪問」などを行う事業です。利用者との契約（支援計画）に沿って、社会福祉協議会の専門員の指示をうけた生活支援員が定期的に訪問し、生活状況の把握や福祉サービスに関する情報提供、預貯金の払戻等の日常的な金銭管理等を行います。生活支援員は一定の研修を受けたあと、社会福祉協議会と雇用契約を結んだうえで履行補助者となります。

保健、福祉、行政、教育、金融、法律などの仕事の経験者などに本事業の支え手として「生活支援員」となっていていただくことが期待されています。

◆法人後見◆（※3）

平成12年4月に施行された成年後見制度では、法人が成年後見人等になること（法人後見）が認められました。

法人後見では個人受任と違って、報酬は法人の収入として受取り、後見事務については法人内で「法人後見事業担当」に選任された職員が、業務として、金銭管理や身上保護を行います（金銭管理担当者と身上保護担当者を複数配置する例が多くあります）。

法人後見では、たとえば若い知的障がい者や精神障がい者など後見業務が長期にわたることが予想される場合、成年後見人等が先に病気や死亡等で機能しなくなることを防げること、法人後見事業担当者やその管理者等、複数の職員を配置することで、活動上の負担を軽減したりチームワークで支援に対応できること、複数の職員が関わることでチェック機能が働き後見人等による不祥事を防ぐこと、また、被後見人等に報酬の支払い能力がない場合、法人が低額で受任することで被後見人等を擁護することが可能となること等が期待されています。

なお、利益相反の関係から、原則的に自法人の利用者に対する受任はできないため、他法人の利用者等を受任する形が一般的です。

参考

1 検討の状況

期 日	内 容
第1回 平成31年3月13日	<ul style="list-style-type: none"> ○事業概要説明 ○事業視察の概要報告 <ul style="list-style-type: none"> (1) 社会福祉法人における法人後見の取組について (2) 福祉専門職による後見活動について ○今後の進め方について
第2回 令和元年5月14日	<ul style="list-style-type: none"> ○本県の現状（各機関からの情報提供） <ul style="list-style-type: none"> (1) 成年後見関係事件の概況 (2) 島根県における取組等の状況 (3) 社会福祉協議会における権利擁護関係事業の取り組み状況 ○権利擁護関係事業に係る課題について（意見交換）
第3回 令和元年7月18日	<ul style="list-style-type: none"> ○関係機関からの情報提供 <ul style="list-style-type: none"> (1) 島根県における取組等の状況 (2) 松江家庭裁判所からの情報提供 ○研究テーマに係る現状把握のための実態調査の実施について <ul style="list-style-type: none"> (1) 「施設利用者の権利擁護支援に関する実態把握調査」の実施について (2) 「社会福祉士の権利擁護支援活動に関する実態把握調査」の実施について (3) 県内社協の法人後見事業等実態調査について
<p>調査1「施設利用者の権利擁護支援に関する実態調査」 基準日：令和元年8月末現在 実施期間：8月20日～9月30日</p> <p>調査2「社会福祉士の権利擁護支援活動に関する実態把握調査」 基準日：令和元年8月末現在 実施期間：8月20日～9月30日</p> <p>調査3「『法人後見』実施状況」調査 基準日：令和元年9月1日現在 実施期間：8月30日～10月11日</p>	
第4回 令和2年1月17日	<ul style="list-style-type: none"> ○調査結果報告 ○意見交換 <ul style="list-style-type: none"> (1) 調査結果からみえる現状と課題について (2) 社会福祉関係者による今後の権利擁護支援への取組について ○検討会報告書 骨子（案）について
第5回 令和2年6月23日	<ul style="list-style-type: none"> ○報告書（提案）の方向性について
第6回 令和2年8月25日	<ul style="list-style-type: none"> ○報告書（提案書）について ○今後の「地域における権利擁護体制づくり」の進め方について

2 「地域における権利擁護体制づくり推進事業」検討委員会 委員名簿

■委員

任期：2019年2月～2021年3月末

区分	所属・役職	氏名
社会福祉法人 経営者	社会福祉法人 しらゆり会 理事長	国頭 正治
	社会福祉法人 島根ライトハウス 理事長	青戸 亨
福祉専門職	社会福祉法人 仁多福祉会 特別養護老人ホームあいサンホーム 施設長	宇佐美 裕恵
	社会福祉法人 四ッ葉福祉会 障がい者支援施設四ッ葉園 施設長	毛利 勇介
社会福祉 協議会	社会福祉法人 安来市社会福祉協議会 安来市地域包括支援センター長	足立 卓久
	社会福祉法人 邑南町社会福祉協議会 地域福祉課 課長	渡邊 健二
学識経験者	島根大学法文学部 法経学科 教授 / 経済学博士	宮本 恭子 (◎座長)
行政	島根県健康福祉部地域福祉課 地域福祉グループリーダー	伊藤 修 (～2020年3月) 来原 雅人 (2020年4月～)

■オブザーバー

機関名
松江家庭裁判所

**社会福祉法人による権利擁護体制づくりの進め方
「地域における権利擁護体制づくり推進事業」報告書**

令和3年3月

社会福祉法人 島根県社会福祉協議会
松江市東津田町1741-3 いきいきプラザ島根5階
TEL 0852-32-5993 FAX 0852-32-5982