

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

平成 31 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、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

①事業検討委員会

小賀野晶一氏（中央大学教授）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、最高裁判所、法務省、厚生労働省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。

②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。

③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掘をした調査を実施した。

④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。

■ 調査結果・考察

以上の調査結果を基に、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た。

目次

1. 事業概要	1
(1) 実施目的	1
(2) 実施内容	3
(3) 実施状況	5
2. 法人後見に関する諸説	6
(1) 法人後見に関する法的位置づけ	6
(2) 法人後見に関する諸説	16
(3) 法人後見に関する諸外国の状況	39
3. 法人後見の実践事例	41
(1) 社協を対象としたアンケート調査	41
(2) 実践事例	51
4. 社会福祉法人にて法人後見を実施するためのポイント	70
(1) 受任事例	70
(2) 受任体制	71
5. 今後の課題	73
資料1 社協を対象としたアンケート調査 調査票	75

1. 事業概要

本章では、本事業の目的、実施概要、委員会等の実施状況について記述する。

(1) 実施目的

①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」（以下、「基本計画」という）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。

基本計画によれば、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¹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²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」と示されている。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。

ただし、社会福祉法人等による法人後見の取組みについては、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される。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

¹ 基本計画 5p より抜粋

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。

² 基本指針 14p より抜粋

後見人の受任者調整を円滑に行うためには、専門職との連携、市民後見人育成に加え、法人後見の担い手の確保が必要とされる。

担い手の候補としては、社会福祉協議会や、市民後見人研修修了者・親の会等を母体とする NPO 法人等が考えられ、市町村においては、引き続きそうした主体の活動支援（育成）を積極的に行うものとする。

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合もあり、後見監督人等による利益相反等への対応も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。

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）。

このような社会福祉法人による法人後見への期待を踏まえると、その普及のためには、法人後見を実施する上でのポイントが示されることで、利用者の権利擁護に即した法人後見を普及させることができると考えられる。

なお、本事業の先行研究の位置づけである社会福祉法人昴が実施した平成 29 年度障害者総合福祉推進事業「成年後見制度の利用実態把握及び法人後見の活用に関する研究」（以下、昨年度調査 という）では、社会福祉法人による法人後見のためのポイントとして、図表〇にある各項目が示されたが、ポイントが整理された段階であり、今後、更に詳細な法人後見活動等の実施状況や実態について把握したポイントを示す必要があると考えている。

図表 1 社会福祉法人による法人後見のためのポイント（社会福祉法人昴報告書より）

a. 受任者数、b. 法人後見の対象者、c. 担当部署、d. 責任者、e. 担当職員数、f. 市民後見人養成研修修了者の活用、g. 外部委員の設置、h. 法人後見の会議、i. 予算、j. 同一法人内サービス利用者の法人後見を受任し、利益相反行為が行われるおそれがある場合の対策

②目的

以上の背景から、本事業では、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いる。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。

なお、基本計画にもあるように、a. 利用者がメリットを実感できる制度・運用の改善、b. 権利擁護支援の地域ネットワークづくり、c. 不正防止の徹底と利用のしやすさとの調和といった視点を盛り込み、最終的にまとめ、報告書を作成する。

(2) 実施内容

本事業は、①検討委員会、②各種文献調査、③市町村社会福祉協議会を対象とした質問紙調査、④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、⑤有識者等へのヒアリング調査を実施した。②から⑤の調査結果を①の検討委員会で検討し、本報告書を取りまとめた。なお、事業の進捗については適宜、厚生労働省障害福祉課と協議の上、実行した。

①検討委員会

成年後見制度や法人後見に関する知見を有する有識者等から構成される検討会を設置した。検討委員は以下のとおりである。なお、検討委員会委員長については、各委員の互選により小賀野晶一氏が就任した。

氏名	所属
小賀野晶一	中央大学法学部 教授
久木元司	日本知的障害者福祉協会 (社会福祉法人常盤会理事長)
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
丹羽彩文	社会福祉法人昴 本部事務局 経営企画室 室長
星野美子	日本社会福祉士会 理事
水谷詩帆	全国社会福祉協議会 地域福祉部 副部長

(50 音順)

上記検討委員会に、以下のオブザーバーが出席した。必要により検討委員会等において助言等を頂いた。

氏名	所属
山口正行	厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課 地域生活支援推進室 室長
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 地域生活支援推進室 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 地域生活支援推進室 虐待防止専門官
西村慎太郎	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 成年後見利用促進室 室長補佐
川端伸子	厚生労働省社会・援護局地域福祉課 成年後見利用促進室 成年後見制度利用促進専門官
大谷智彦	法務省民事局 局付
満田悟	法務省民事局 局付
太田章子	最高裁判所事務総局家庭局付

なお、検討委員会及び本事業を推進するにあたり、以下の事務局を PwC コンサルティング合同会社内に設置し、委員会及び事業の円滑な運営を心掛けた

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
古屋智子	PwC コンサルティング合同会社 シニアアソシエイト
清水式子	PwC コンサルティング合同会社

②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。

③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掘をした調査を実施した。

④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。

⑤有識者等へのヒアリング調査

法人後見に詳しい有識者及び団体に対しヒアリング調査を実施した。

氏名（敬称略）	所属
上山泰	新潟大学 法学部 教授
吉成務 奥国範	日本弁護士連合会 副会長 弁護士 事務次長 弁護士
青木佳史 矢野和雄	日弁連高齢者・障害者権利支援センター センター長 弁護士 事務局長 弁護士
矢頭範之 川口純一 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 理事長 司法書士 副理事長 司法書士 専務理事 司法書士

（３）実施状況

（２）で示した各事業は、実施経過は以下のとおりである。

図表 1：実施状況

	事業実施状況
平成 30 年 10 月	- 第 1 回検討委員会 - 事業概要説明、昨年度研究事業成果報告 - 各調査内容の検討
11 月	ヒアリング調査の実施
12 月	- 第 2 回検討委員会 - ヒアリング調査結果の報告、検討 - 質問紙調査内容の検討
平成 31 年 1 月	アンケート調査の実施
2 月	
3 月	- 第 3 回検討委員会 - アンケート、ヒアリング調査結果の報告、検討 - 報告書案の検討 ・ 報告書作成

2. 法人後見に関する諸説

本章では法人後見に関する法的な位置づけを整理するとともに、諸説について記載する。また、諸外国における法人後見の実情についても確認する。なお、本テーマに関するものについて、学説はごく一部に絞った。

（１）法人後見に関する法的位置づけ

①成年後見制度の考え方

法務省が参加し実施された一般財団法人民事法務協会（2009）が取りまとめた「成年後見制度の現状の分析と課題の検討～成年後見制度のさらなる円滑な利用に向けて～」によれば、「成年後見制度の利用者である本人は、主として認知症高齢者や知的障害者、精神障害者等であり、福祉の側面から見れば、福祉サービスの提供を受ける主体と重なる部分がある。そして、福祉サービスの提供が、行政上の措置という方法から福祉サービスを提供するものと提供を受ける者との間の契約という方法に移行したため、成年後見制度は、福祉サービスを受ける者のために事務処理を行うという面が重要な役割を担うととらえられるようになってきており、成年後見人等が児を処理するにあたっては本人の心情に配慮する義務を負うこととされていることとあいまって、成年後見制度が福祉的な役割も果たしているという見方もされるようになってきている。」と指摘している。すなわち、これまでの財産管理ではなく、身上監護などの福祉的な役割も後見人等が担うことが重要であるといえることができる。

「本人の弁識能力を補完し、本人の財産管理をするものであることが認識しつつも、成年後見制度が上記のような意味で福祉的役割を果たしている側面もあり、成年後見制度の運用の在り方を検討するにあたってはこのような側面も十分に配慮する必要がある」と指摘している。

1999 年（平成 11 年）12 月に、成年後見制度及び遺言の方式の改正を内容とする「民法の一部を改正する法律」が成立し、2000 年（平成 12 年）4 月より、成年後見制度が施行された。この改正の背景には、新井(2018a)³によれば、成年後見法の基本理念は、「ノーマライゼーション」、「自己決定権の尊重」、「身上監護の重視」という 3 つの現代的な理念と本人保護の理念との調和にあるとしている。

小林・大門(2000)⁴によれば、民法 858 条にある「成年後見人は、成年被後見人の生活、療養看護及び財産の管理に関する事務を行うにあたっては、成年被後見人の意思を尊重し、かつ、その心身の状態や及び生活の状況に配慮しなければならない」とあり、これにより身上監護の充足の観点から、成年後見人の善管注意義務の内容を敷衍し、かつ、明確にしたものと位置づけられると指摘している

³ 新井誠(2018a)p448

⁴ 小林・大門(2000)

②法人後見の位置づけ

ア．法人後見の位置づけ

法人が成年後見人になれるかどうかについては、民法第 843 条に以下の記述があり、受任できることが明記されている。

民法第 843 条 4 項

成年後見人を選任するには、成年被後見人の心身の状態並びに生活及び財産の状況、成年後見人となる者の生活及び財産の状況、成年後見人となる者の職業及び経歴並びに成年被後見人との利害の有無（成年後見人となる者が法人であるときは、その事業の種類及び内容並びにその法人及びその代表者と成年被後見人との利害関係の有無）、成年被後見人の意見その他一切の事情を考慮しなければならない

成年後見人を法人が担うことについて、小賀野(2018a)によれば、「旧制度では、法人が成年後見人となれるかどうかについて、明示的ではなかったが、新法では、成年後見人の支援における多様な需要に応えるために、法人も法定後見になりうることが明記された。」としており、「虐待など成年被後見人の状況が深刻な場合、あるいは成年被後見人に関して家族が紛争を抱えている場合など、いわゆる困難事例では、個人による後見支援はしばしば支援する側の精神的、身体的な負担が大きくなりがちであり、そのために支援者が得られない場合がある。法人後見は、このような場合に活用されることが期待されている」としている。加えて、「法人後見では、介護のサービスを提供する法人が自ら後見人になることができるかどうか問われる。選任の問題として考えると、家庭裁判所は利害関係の有無等を考慮して後見人を選任することができる⁵。利益相反の恐れが認められる場合には、選任しないか、選任して後見監督人⁶をつけるかの裁量が与えられていると解される。」と指摘している。

イ．法人による後見人の選任

家庭裁判所が後見人を選任するにあたり、家庭裁判所が考慮すべき事項として条文から読み取れるものは、次の5つである。

- ①成年被後見人の心身の状態並びに生活および財産の状況
- ②成年後見人の職業・経歴（法人の場合は、その事業の種類及び内容）
- ③成年後見人の候補者（法人の場合は、当該法人及び代表者）と成年被後見人との利害関係の有無
- ④成年被後見人の意見
- ⑤その他一切の事情

小賀野（2018a）⁷は「①～③は客観的事情、④は主観的事情」、「⑤は成年被後見人、家族、財産、後見人の資質などの種々の事情が考えられる」としている。

⁵ 民法 843 条 4 項参照

⁶ 民法 860 条参照

⁷ 小賀野(2018a)p500-502

また、旧法では、後見人、保佐人の数は 1 人であることとされていたが、新法では家庭裁判所は職権で、数人の成年後見人が、共同して事務を分掌して、その権限を行使すべきことを定めることができること⁸が示されている。小賀野(2018a)によれば、旧制度の時のように「単純な財産管理の事務についてはそれで対応できた」が、「今日、成年後見に関する事務の中には複雑、困難な事例もあり、このような事務を 1 人で担うことは負担が大きい。また、新法は成年後見人の身上監護事務として療養看護と生活を掲げる。財産管理と身上監護では事務の性質・内容に違いがあり、それぞれの事務を分担することが望ましい場合もある」としている。

前出の法務省が参加し実施された一般財団法人民事法務協会（2009）においても、法人後見のメリットデメリットを説明したうえで、「法人を成年後見人等を選任する際には、成年後見人等として活動するだけの適格性を有するか否かを慎重に判断する必要がある」と指摘している。

⁸ 民法 859 条の 2 第 1 項

ウ. 裁判所が後見人を選任する際の基本的な考え方等について

裁判所が後見人を選任する際の考え方について

家庭裁判所による後見人の選任は、各裁判官の個別具体的な事案に応じた判断に委ねられているところであるが、一般的には次のように考えられていると思われる。

(1) 後見人を選任する際の一般的な考え方について

ア 裁判所は、必ずしも申立人の挙げた候補者に拘束されず、本人の財産管理及び身上監護をするのに適切な者か否かという観点から、後見人を選任する。

イ 後見人の選任について、民法847条は後見人の欠格事由を定めており、同条各号に列举された者を後見人を選任することはできない。したがって、裁判所は、後見人の選任にあたり、まずは候補者が民法847条の欠格事由に該当しないかどうかを確認する。

ウ 次に、民法840条3項は、家庭裁判所が未成年後見人を選任するにあたり、未成年被後見人の年齢、心身の状態並びに生活及び財産の状況、未成年後見人となる者の職業及び経歴並びに未成年被後見人との利害関係の有無（未成年後見人となる者が法人であるときは、その事業の種類及び内容並びにその法人及びその代表者と未成年被後見人との利害関係の有無）、未成年被後見人の意思その他一切の事情を考慮しなければならないと定めている。

また、民法843条4項は、家庭裁判所が成年後見人を選任するにあたり、成年被後見人の心身の状態並びに生活及び財産の状況、成年後見人となる者の職業及び経歴並びに成年被後見人との利害関係の有無（成年後見人となる者が法人であるときは、その事業の種類及び内容並びにその法人及びその代表者と成年被後見人との利害関係の有無）、成年被後見人の意思その他一切の事情を考慮しなければならないと定めている。

したがって、裁判所は、前記各事情のほか、当該事案における一切の事情を総合的に考慮して、後見人を選任する。

(2) 後見人選任にあたって考慮する事情について

ア 本人に関する事情

一般的に、後見人の選任にあたり、本人に関する事情として、裁判所は次のような要素を考慮することが考えられる。

まず、自己決定権の尊重の観点から、本人の意思（例えば、本人が誰を後見人を選任することを希望しているかなど）が重要な考慮要素となり得る。

財産管理面に関する事情としては、財産の状況（例えば、本人が所有する財産の種類や額など）が、身上監護面に関する事情としては、心身の状態（例えば、本人の障害の内容や程度など）や、生活の状況（例えば、福祉サービスを受けているか否か、施設入

所の有無など）が重要な考慮要素となり得る。また、本人が未成年の場合は、その年齢も重要な考慮要素となり得る。

イ. 候補者に関する事情

（ア）個人を後見人に選任する場合

個人を後見人に選任する場合には、候補者の「職業及び経歴」や「利害関係の有無」等が重要な考慮要素となり得る。

具体的には、「職業及び経歴」については、本人が必要とする後見事務の内容等に照らし、それを行うに適した職業及び経歴といえるかを検討することが考えられる。

また、「利害関係の有無」については、本人との間で利益相反行為となる場合や、実質的に利害が対立するおそれがあるかどうかを検討することが考えられる。例えば、本人と候補者が共同相続人であり、遺産分割が予定されている場合には、当該遺産分割は利益相反行為となる。また、候補者が本人に対して立替金や貸金等の債権を有していると主張している場合には、実質的に本人と利害が対立するおそれがあるといえる。このような場合には、裁判所は、利益相反や利害対立の内容や問題となる債権額などの事情を考慮し、当該候補者を選任しないか、あるいは、当該候補者を後見人に選任した上で、利益相反行為については特別代理人の選任（民法８６０条、８２６条）や後見監督人の選任（民法８５１条４項参照）で対処したり、実質的な利害対立については複数人の後見人を選任して権限を分掌することや後見監督人の選任で対処したりするかなどを検討することとなる。

（イ）法人を後見人に選任する場合

後見人となる法人の種類については、法律上特に制限がなく、社会福祉協議会等の社会福祉法人や、福祉関係の公益社団法人・公益財団法人のほか、営利法人を選任することも可能である。もっとも、法人を後見人に選任する場合には、「その事業の種類」や「内容」、「利害関係」が重要な考慮要素となり得る。

具体的には、本人が必要とする後見事務の内容に照らし、当該法人の事業の種類・目的・内容がそれに適したものであるかを検討するほか、利害対立のおそれがないかどうかを検討することが考えられる。利害関係については、法人と本人との間だけでなく、法人の代表者と本人との間についても、その有無を検討することになる。当該法人の主たる目的が営利事業である場合は、本人の財産を保護する観点から、その事業の種類や内容について慎重な検討を必要とすると考えられる。また、本人が入所している施設を経営する法人に関しては、その利害関係について特に慎重な検討が必要となる。

ウ その他の事情について

- ☐ その他の考慮要素のうち、候補者に関する事情としては、その資質、能力、年齢、健康状態、経済状態、従前の本人との関係などが考えられる。

また、候補者が法人である場合には、次のような事情を含めて考慮することが考えられる。

- ①当該法人に本人が必要とする後見事務を行うのに適した専門的資格や事務処理能力を備えた者がいるか
- ②担当者による不正を防止するとともに、適切な事務を確保するための監査のシステムや指導監督態勢があるか
- ③不正発覚時の対応が適切にされる態勢が整っているか
- ④個人情報の保護に対する手当がされているか
- ⑤長期にわたり安定的に後見事務を継続することができ、本人に損害を与えた場合にも損害を填補できるような経済的基盤が十分あるか

その他、本人の親族の意見（例えば、候補者が後見人となることについて非常に強く反対している親族がおり、候補者を選任した場合には対立が生じる可能性が高い場合など）も、考慮要素となり得ると考えられる。

エ. 社会福祉法人による法人後見および利益相反行為

田山（2016）⁹は社会福祉法人が成年後見法人になることについて次のように述べている。「社会福祉法人であれば常に問題ないかというと、そういうわけでもない。例えば成年被後見人本人が入所している施設が社会福祉法人である場合には、本人との利害関係（利益相反）を考慮し、その法人が成年後見人になることは避けるべきである。この場合に、当該施設が法人後見人になると、個々の関係で利益相反が問題となるだけでなく、生活上の世話を受けている施設について財産管理の権限が追加されることにより、被後見人の全生活が施設によって支配されることになりかねないからである」としており、また「入所施設の施設長が個人として入居者の成年後見人になることも、利益相反の観点から避けるべきである」としている。また、「法人である施設が他の施設の入居者の成年後見人になることは、両施設が同系列の施設であるなど特別の関係にある場合を除いて、差し支えない」とも指摘しており、本人との利害関係を考慮することが重要であることを示唆している。

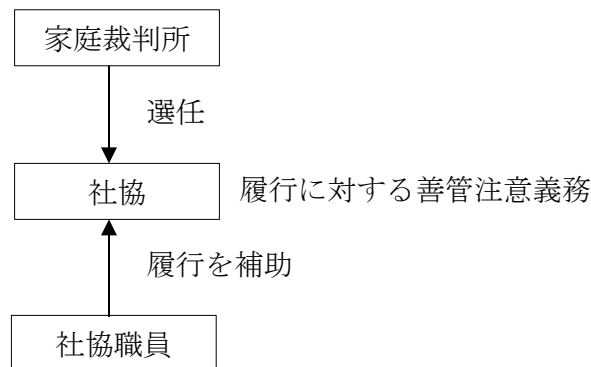
また、法人後見の実務を考えると、「法人が成年後見人になっても、具体的には、その職員のだれかが後見事務を行う」ことになることから、特定の成年被後見人のみの後見事務を行うわけではないため、成年後見人にとっては、都度別人になることから、そうならないためにも、担当者を特定するなど「顔の見える成年後見」を実現するための工夫が必要であると指摘している。

⁹ 田山輝明(2016)p146-148

法人後見人として社会福祉協議会（以下、「社協」という）では、いくつもの受任実績を有しており、その実情や問題点は今後、社会福祉協議会以外の社会福祉法人（以下、「一般的な社会福祉法人」という）が、法人後見をの実施を考える上で参考になる。

下図に示すように家庭裁判所が社協を成年後見人として選任してから、社協は後見事務を行う。ただし、法人そのものが後見事務を行うわけではないので、実質的には社協職員がその事務の履行を補助する形態となる。ただ、履行に対する善管注意義務については法人が負うことになる。

図表 2 法人後見の枠組み



弊社作成

田山（2016）は社協が法人後見を受任するにあたり、利益相反関係に関する注意点として、次の点を挙げている。「後見業務の担当者となった職員は、社協において他の仕事をしてはならないわけではないが、成年後見人との関係において利益相反の関係に立たないような配慮が必要である。そういった意味では、社協の中に成年後見部のようなセクションを作って成年後見に関する相談や地域福祉権利擁護事業に関する相談等を担当し、その職員は具体的なサービス提供施設等との関係を持たないほうが望ましい」と指摘している。また、履行を補助する職員についても、弁護士等の有資格である必要がないとしつつも、「成年後見人としての必要な研修」を受けるべきであり、「継続して受けることが望ましい」としている。

また、法人の収支はガラス張りにしておくべきであり、内部に監査機関を設けると同時に、外部の第三者機関による監査も一定期間ごとに受けることが望ましいとも指摘している。

また、田山（2016）は、特定の成年被後見人に対して特定の職員が社協からホームヘルパーとして派遣されている場合には、この職員は当該成年被後見人のための後見業務を担当することはできないとしている。「法人としての社協の構成員や理事に、サービス提供事業者がいてもその社協が法人後見人を引き受けることは差し支えないが、社協の職員が当該事業所から出向してきているような場合には、その職員は成年後見業務にタッチすべきではない」との指摘である。「社協としては成年後見業務を他の一般業務から独立させて、外部事業者からの影響が間接的になるように留意すべきだからである」としている

民法第 860 条

第 826 条〔利益相反行為〕の規定は、後見人について準用する。ただし、後見監督人がある場合は、この限りではない。

民法第 826 条

親権を行う父又は母とその子との利益が相反する行為については、親権を行う者は、その子のために特別代理人を選任することを家庭裁判所に請求しなければならない。

また、成年後見人と成年被後見人との利益相反行為については、小賀野(2018a)によれば「成年後見人は特別代理人の選任を家庭裁判所に請求しなければならない。ただし、後見監督人がある場合は、この限りではない」としている

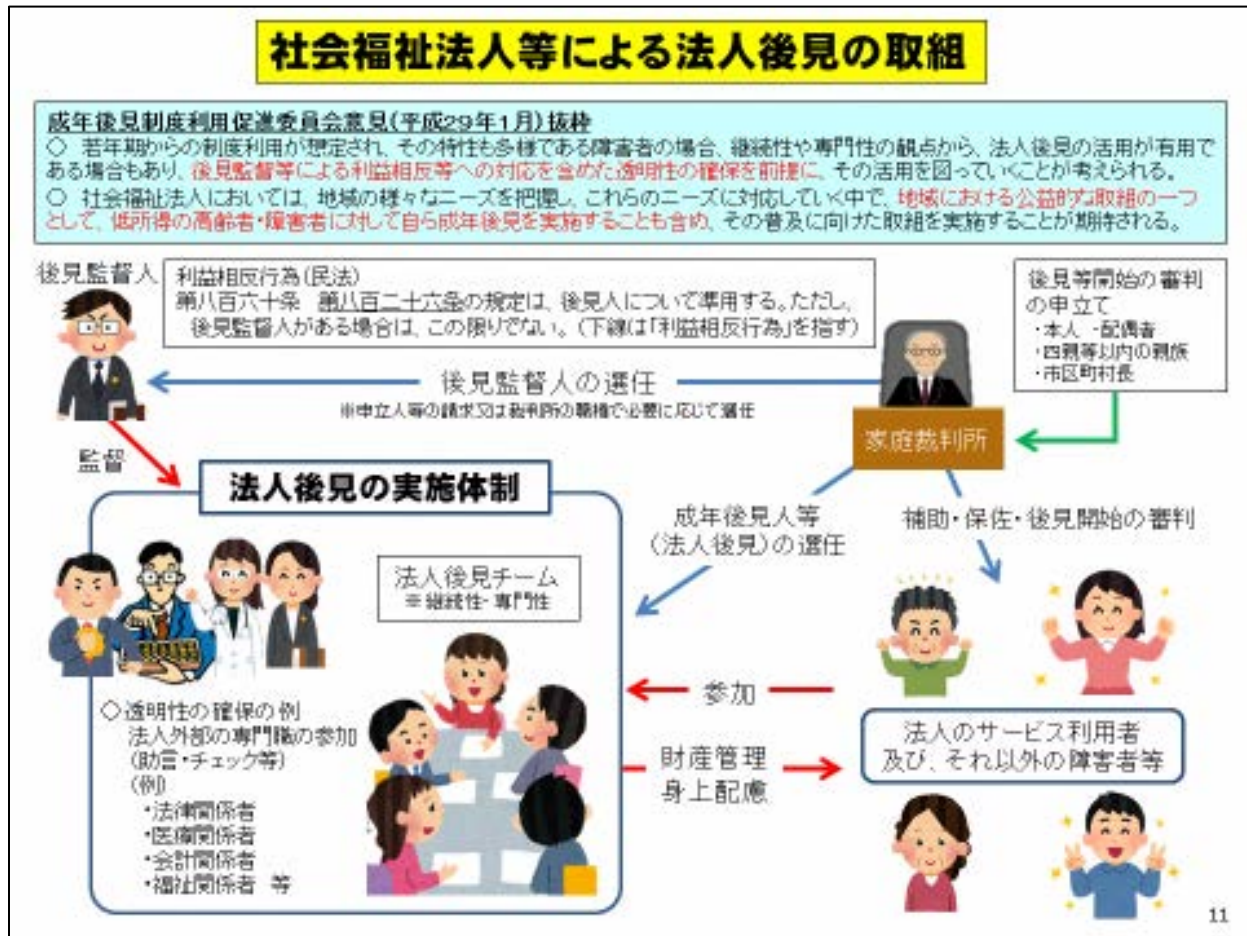
田山(2016)は、依頼件数が多くなる場合には社協の職員の周辺にボランティアのような成年後見援助者を配置するようなことも考えられる。この者は、厳密には社協と雇用関係がなくてもよいが、問題が発生すれば(例えば、義務違反による損害賠償)社協が責任を負わなければならない。したがって、社協としては、後見業務が損害保険でカバーできるようにしておくべきである」と指摘している

オ. 成年後見制度利用に関する取り組み

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推進室では、成年後見制度における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後見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とする「成年後見制度法人後見支援事業」を平成 25 年度より実施している。

基本計画においては、「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合もあり、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」とされた。2016(平成 28)年社会福祉法改正により、社会福祉法人の公益性・非営利性を踏まえ、法人の本質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たことを踏まえ、基本計画では、福祉関係者団体の役割として、「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り組みを実施することが期待される」としている。

図表 3 社会福祉法人等による法人後見の取組み



矢頭(2017)¹⁰は、成年後見人等の選任における配慮すべき点として、「個別の事案ごとに最適任者を選任するためには、事案において求められる役割と個別候補者の特性を調査してその事案の候補者が適切に選定される必要がある」としている。専門職団体においては、専門職後見人を要請するとともに、「障害の種別による特性、医療・福祉に関する必要な知識知見を兼ね備えなければならない」としている。

新井(2017)¹¹は、基本計画が未成年後見における「身上監護」ではなく、「身上保護」という用語を採用したことを評価した上で、「未成年後見の身上監護権とサポートを旨とすべき成年後見の職務内容は区別されることが望ましい」としている。また、新井はその文脈の中で、民法 858 条を取りあげ、小川(2002)¹²を引用し、「単に善管注意義務の解釈を具体化したものにとどまらず、理念的に成年被後見人の身上への配慮及びその意思の尊重が事務処理の指導原理であることを明示することによって、身上面の保護に関する成年後見人の職務・機能の実効性を高めることに資する」としている。そして、「成年後見人が負っている善管注意義務を具体化し、成年後見人の職務に具体的な指針、すなわち、成年後見制度は財産管理の制度ではあるものの、身上保護を目的とし、利用者の意思を尊重させるべきことが民法 828 条に明記された」としている。このことは基本計画で

¹⁰ 矢頭(2017) p44-45

¹¹ 新井(2017) p60-61

¹² 小川(2002)p259

も鮮明に示されていることから、「成年後見制度における財産管理偏重からのパラダイム転換と位置付けるべきであろう」としている。

（２）法人後見に関する諸説

①先行研究より

田山(2018)によれば、法人後見等のメリットとして、a. 成年後見等に関する多様なニーズにこたえることができる、b. 後見の継続性が保たれるといったことがあげられるとする一方、デメリットとして、a. 信頼関係の希薄化の恐れ、b. 法人としての存立確保の不安定さを挙げている。また、現行制度における法人後見の課題として、a. 顔の見える後見を実現・維持できるか、b. 若い知的障害者のための後見・サポート体制の検討、c. 家庭裁判所による監督の限界（本質的に司法上の制度であるという考えを改め、司法と福祉行政という２つの重要な要素によって成り立っている制度と考えるべき）、d. 個人の成年後見人等を確保できない状況（地方行政に支えられた総合的な成年後見センターの確立）であると指摘している。

比佐・戸塚（2018）によれば、法人後見のメリットとして、a. 法人の人的・物的体制を組織的に活用できる、b. 法人は自然人と違い、いわゆる寿命や健康面での不安がなく比較的長期間の後見業務を安定的に任せられる、c. 成年後見人等が法人であることによってその構成員が直接的な責任を負わず、構成員の名前が表に出ないため、実際に後見業務を行う構成員の心理的負担が軽くなり、個人で活動しにくい事案等の場合でも十分に対応できる、d. 法人が成年後見人等として、原則、構成員の責任を負うこととしている。一方、デメリットとしては、a. 後見業務の最終的な責任の所在は法人に存することが明らかであるものの、個々の後見業務における責任の所在が不明確になりがちであることは否定できない、b. あくまでも自然人と異なり法律上「人」とされているにすぎず、法人の特性からすると、法人の責任は有限であり、法人が形骸化するなどしてしまえば法人自体の責任もあやふやになってしまうこともある、c. 事務担当者が固定されないと本人との間に信頼関係が構築しづらい、d. 民法 843 条 4 項が規定しているように、法人のみならず法人代表者と本人との利害関係の有無も意識しなければならない、といった点があげられている。

実際の成年後見人等の選任においてどのような点について、一概に一定の基準が定められているわけではなく、個々の具体的な事案ごとに判断されている。

田山(2018)によれば、法人が成年後見人として適格性を有するかについて調査が必要になるが、その項目として次のような項目があげられるとしている¹³。

¹³ 田山（2018）p5-6 の記載内容をもとに筆者が表記レイアウト及び表現の一部を改変

①当該法人の法形式、事業の種類、業務内容（事業目的、特に営利目的か否か）について

よほど活動目的が明確でない限り、営利法人は避けたほうが良い。

②法人としての資産、経営状況について

倒産リスクを回避するためである。倒産すれば、成年後見人等の交代が生じるからであり、成年被後見人にとって重大な不利益となる。

③本人との利害関係の有無について

利益相反の関係にないことを確認することが必要である。特に、入所施設等との関係が重要である。本人が入所中の施設等の社会福祉法人を成年後見人等に選任する場合には、通常、利益相反関係があると考えられる。場合によっては、後見事務を通じて本人の全生活がコントロールされてしまうからである。当該法人の他に適切な候補者がいない場合において、利害関係に関する事項（後見事務の内容、本人の資産への関与の在り方とそのしくみ等）を考慮した上で、適格性を欠くとまでいえないときに限り、成年後見人等として選任することができると解されている。また、ドイツ民法1897条3項の『当該成年者が収容されまたは居住している施設、ホームもしくはその他の施設に対して従属関係または緊密な関係に立っている者は世話人に任命されてはならないとされている』は、考え方の上で参考にされるべき規定である。

④後見等を行う場合の指導監督態勢について

法人としてのガバナンスのみならず、指導的立場にあるトップ職員が社会福祉や後見についての専門的知識を有していることが重要である。

同時に、担当者の事務監査体制の存否についても確認すべきである。どのような組織でも、監査体制が不十分である場合には、不適切な事態が生じうるからである。

⑤成年被後見人等に接する実際の担当者の適格性について

通常は、法律家、社会福祉の専門家、医療の専門家の支援が受けられるような職員の存在が前提となる。

比佐・戸塚（2018）¹⁴によれば、一般的には、概ね次のような事案が考慮されていると指摘している。

①法人の事業の種類・内容

- ・法人が適正に成立しており、かつ公正が適正であること
- ・法人の事業目的及び内容が高齢者・障害者等の福祉にかなうものであること
- ・主たる目的が営利事業の場合、本人の資産が営利目的に利用・悪用される可能性があり、（中略）適格性を認めることに否定的である。
- ・疎明資料：履歴事項全部証明書、定款、事業計画書及び法人概要説明書等

②法人の財務基盤

- ・財務基盤がしっかりしていること、また、財務管理に（公認会計士等の会計専門職が法人運営に関与するなどにより）信頼性があること
- ・損害を与えた場合の賠償責任が果たせること、また、適切な損害保険に加入していること
- ・疎明資料：貸借対照表、損益計算書、財産目録等の決算報告書や予算書、確定申告書、法人組織図及び賠償責任保険の証明書等

③法人の人的態勢

- ・事務担当者の後見業務の処理能力があるか、事務担当者に対する指導監督態勢が適切か
- ・事務担当者に対する研修制度は整備されているかなどの構成員の質の担保のしくみ
- ・個人情報保護が図られているか、不正が発覚した際の適切かつ迅速な対応ができる態勢か
- ・弁護士等の法律専門職が法人運営に関与しているか
- ・疎明資料：後見業務の実施に関する要領等、法人組織図、個人情報保護に関する取扱要領 等

¹⁴ 比佐・戸塚（2018）p14-15 の記載内容をもとに筆者が表記レイアウト及び表現の一部を改変

④法人及びその代表者と本人の利害関係

- ・ 本人と具体的な利害関係を有するか、将来的に本人が不利益が生じる可能性があるか
本人が入所している施設との関係が最も注意を要する
- ・ 一般的に、施設を経営する法人は本人に対して介護等の福祉サービスなどを提供する主体であり、本人はその対価を支払う関係であるため、対価としてふさわしくない出捐を本人にさせて利益を得るなど、利益相反する可能性が高い

比佐・戸塚（2018）¹⁵は本人入所施設の経営法人が成年後見人等になることについて「本人に対して対価を得て介護等の福祉サービスを提供している主体であることから、利益相反の恐れがあり、法人後見の結果、本人を法律的支援するという制度趣旨に反することになりかねない」としている。しかし、「すでに親族がなくなってしまうように本人に身寄りがない場合などは、法人後見を含めて少しでも成年後見人等の選択肢を増やす必要があることも事実である」とし、「成年後見人等として選任できる専門職も限定される」からといって、「親族の成年後見人等の候補者がいない本人について、成年後見制度が利用できないとするような実態があってはならない」と指摘している。そこで、法令上は、「本人との利害関係の有無を考慮事項の一つとして法文上に規定することにとどめたうえ¹⁶で、成年後見人等は本人と利益の相反する行為ができない¹⁷とすることで、利益相反の結果本人に不利益が課されることを防止しつつ成年後見制度の利用を妨げないように調整が図られた」としている。

加えて、比佐・戸塚（2018）¹⁸は「実務上、施設の経営法人がそのまま成年後見人等に選任される事案は極めて少ない」としており、「施設の入所者（全員なのか一部なのかはさまざまである）が会員となったうえで施設の経営法人とは別に施設入所者に対する後見関係の業務に特化した法人を設立することが多い」と指摘している。また、「必要に応じて、成年後見監督人等を選任することによって本人に不利益とならないようにすることも検討しなければならない」としている。

東京家裁後見問題研究会（2005）では、法人後見の利点を a. 困難事件すなわち紛争事件、民事暴力絡みの事件等後見人が親族や暴力団等から個人攻撃を回避し、あるいは、複数人で対処するのが望ましい事件、b. 離島やへき地に住む本人の事件など個人では負担の重い事件、c. 身寄りも財産もない本人の事件、d. 本人が比較的若く、長期間の支援を要する事件、e. 組織的な専門性・客観性が求められる事件などが該当する。また、法人後見について本人が選択するにあたり次の点を検討すべき点として挙げている。

¹⁵ 比佐・戸塚（2018）p18

¹⁶ 民法 843 条 4 項

¹⁷ 民法 860 条、826 条 1 項

¹⁸ 比佐・戸塚（2018）p20

①法人の目的＝営利法人かどうか

- ・本人の資産が営利事業の対象にされないか

②実際の担当者に専門家資格はあるか、後見事務処理能力はあるか

③具体的な「顔」が見えないことが、本人との信頼関係を構築する上で支障とならないか

④機動性はどうか、法人の規模、事務処理態勢はどのようになっているか

⑤実際の担当者に不正があった場合に裁判所への報告が必ずなされるか

- ・法人の内部責任ではなく、利用者・国民に対し（資格はく奪を含む。）責任を負っているか

⑥個人情報保護に対する手当がされているか

- ・成年後見事件においては、本人の心身の状況、親族関係、財産状態など、広汎で重要な情報が含まれている

⑦本人に損害を与えた場合の損害賠償の資力・保険加入の有無

②上山泰氏（新潟大学法学部教授）へのヒアリング結果

a 社会福祉法人が法人後見を担うことについて、利益相反行為について

- ・ 社会福祉法人が法人後見を行う上で最大のネックになるのは利益相反の問題である。逆を言えば、利益相反の問題がクリアできれば、社会福祉法人による法人後見推進のための最低限の土台は整うということができる。
- ・ 現在では施設内や在宅での社会福祉サービスが契約を通じて提供される仕組みとなっており、こうしたサービスを提供する法人が後見人となった場合には、当該法人がこの契約の当事者でもあることから、利益相反行為の問題が生じることになる。契約の当事者が相手方の代理をする場合、いわゆる自己契約の関係になるが、民法は自己契約となる場合を原則的に無権代理として扱い、その契約の効力を認めない。そもそも契約の両当事者が合意によって契約の中身を決めることで、お互いの利益を自ら確保できることが、契約の利点である。利用者本位という理念に基づいて、社会福祉サービスの提供方法を契約から措置に移行させたのも、この利点を踏まえてのことである。
- ・ しかし、サービスの提供者がサービスの利用者の代理権を持ってしまうと、事実上、提供者側が契約の中身を一方的に決められることになる。これでは措置と変わらないという話にもなりかねない。一方的な判断の主体が行政か社会福祉法人かという違いはあるにしても、サービス提供者側が良かれと思うサービスを提供すればよいということになりかねず、利用者側の自己決定がないがしろにされるリスクが生じるわけである。最悪の場合、提供者に一方的に有利なサービス内容になるおそれがあり、措置から契約に変わった利用者側のメリットも損なわれてしまうことになる。
- ・ したがって、法律家は、社会福祉法人が法人後見に乗り出すことの現場のニーズを承知しながらも、まずその利益相反の問題をきちんと整理しないと、賛成しにくいということは理解してもらいたいと思う。
- ・ 理論的に言えば、施設の経営主体や福祉サービスの提供主体等が入所者やサービス利用者らの後見人になれば、単に一つの契約に対する一時的な利益相反ではなく、構造的な継続的利益相反関係が生じることになる。特に後見類型の場合、包括的な法定代理権があるため、本人の日常生活のさまざまな場面で利益相反の問題が生じることになるだろう。したがって、原則的には禁じ手であると思う。現行制度の立法担当官も、本人が入所している施設を経営する法人による後見は本人と利益相反のおそれがあるため認められない旨の指摘をしていたことに留意すべきだろう。こうした利益相反の問題点をクリアすることこそが、社会福祉法人による法人後見を進める上での最大の課題点だと思う。

b 社会福祉協議会による法人後見について

- ・ 社会福祉協議会（以下、社協）は地域の権利擁護を担う半ば公的な組織でもある。この点で社協と他の社会福祉法人とを区別して取り扱う余地がある。ただし、社協についても良くも悪くも多様性がある。たとえば、都市部の社協については比較的、いわゆる権利擁護型にシフトしてきており、施設運営や福祉サービスの直接の提供よりも、その地域の権利擁護のための相談支援などに重点を移してきている。一方地方部では、おそらくは福祉サ

ービスの供給源が非常に脆弱であるということもあり、施設運営や福祉サービスを直接提供する事業型の社協が多い。

- ・ そのため、一概に社協といっても、同じように論じていいのか疑問がある。権利擁護型にシフトした社協については、法人後見を実施することについてハードルが低いと思われる。おそらく、すでに権利擁護型に特化している社協が地域の法人後見を担うというスキームが一つの回答になると思う。
- ・ しかし、まだ別の問題がある。現在、利用促進法の下での地域連携ネットワークの大黒柱である中核機関についても、同じく社協が担うべきことが検討されている。社協のマンパワーや予算面を考えると、まずはそもそも一つの社協が中核機関も担い、かつ、後見の実働部隊である法人後見も同時に担うというのが過重負担となり、現実味を欠くのではないかという疑問があるだろう。さらに、先ほどとは別の意味での利益相反的な要素も問題となる。これは中核機関にどの程度の権限を持たせるかにもよるが、仮に中核機関がマッチング機能を担うことになれば、中核機関である社協が自分で自分を選ぶという場面が生じることになるからである。いずれにせよ、後見の運用面における社協の役割をそれぞれの地域の実情に応じる形できちんと整理する必要があるだろう。
- ・ つまり、一つの社協が日常生活自立支援事業も行いつつ、法人後見もやり、さらには中核機関も引き受けることが現実的かということを検討しなければならない。もちろん社協にも地域差があり、人員面、予算面の違いも大きい。そう考えると、社協であればすべて法人後見人としての適性があるとはいいがたいようにも思われる。

c 成年後見制度の仕組みについて

- ・ 成年後見制度自体の問題として、法人後見の報酬だけで組織運営ができるのかという問題がある。裁判所において報酬算定の在り方が検討されているようだが、そもそも法定後見の報酬請求は利潤を追求する性質のものではないため、一般的には、法人後見の報酬だけでは人件費を含む法人の運営経費を賄うことは難しいと言われている。そもそも社協が実施する法人後見の場合、日常生活自立支援事業の利用者が対象者となることも多いうえ、その利用料が減免されているような低資力者が多く含まれている。このため報酬を放棄せざるを得ないケースもあると思われる。また、後見報酬は後払いの仕組みであるため、具体的な収入予測は難しく、年度予算が立てにくい
- ・ 成年後見制度自体が、報酬の柱に立てること自体が難しい。そのため、例えば、非常に脆弱な財務基盤の社会福祉法人に委ねたとすると経済的にパンクするリスクがあると考えられる。したがって、法人後見を認める場合はある程度経済的基盤についても、一定の要件を示す必要がある。
- ・ 当該地域の中で他に担い手の見つからない案件が法人後見に集まりがちになるという現状がある。このため、地域で後見のために新設された NPO 法人などでも多数の案件を抱えていることが珍しくない。ここで留意すべきは、民法上、破産者は後見人の欠格事由とされており、こうした法人が破産をすると自動的に後見人資格を失ってしまうという点である。仮にこうした事態になれば、破産した法人が抱えていた多数の案件について、新たに別の後見人を追加選任しなければいけなくなるが、他に担い手が見つからない案件の場合には、

これは現実的には不可能に近い。そうなると、事実上、多数の案件を受任している法人はつぶすことが困難だということになる。したがって、法人後見人としての適格性を考える場合には、経営基盤の透明性や安定性も重要になるといえる。

- ・ 現在の利用促進基本計画の要請を的確に踏まえるならば、意思決定支援の手法を中心として、丁寧な身上保護を行うことが求められることになる。つまり、適度な見守りを通じて、本人の心身や生活等の状態をできる限り正確に把握しなければならないし、適切な後見活動の質というものを担保しなければならない。
- ・ 後見人にとって、多額の資産のある人の場合には世話をしてくれる家族がいたり、顧問弁護士もいたりする。銀行などからも細やかなサポートを受けられることも多い。しかし、お金のない人は社会的に孤立しがちであり、特に公的なサポートが重要になってくる。したがって、法人後見や市民後見、専門職後見についても、どこまで公的な予算を掛けられるかが課題となる。
- ・ 本来的には、法人後見よりも1対1での個人後見の形態の方が望ましいといえるが、現在のわが国の人口構成等を考えると、残念ながらすべてのニーズに個人後見で対応することは非常に難しい。法人後見の担い手を社会福祉法人とするかどうかは別として、今後、さらに法人後見の基盤を整備していかなければいけないことは間違いない。日本には自治体等が直接後見人になる仕組み、いわゆる公的後見がないので、法人後見の仕組みを準公的な形できちんと仕上げていくことが、当面の政策としては現実的であると考えている。
- ・ 日本の法律では、法人を後見人に選ぶときに、法人及びその代表者と被後見人との利害関係の有無に留意しなさいという書きぶりにとどまっており、ドイツ法のように利益相反関係にある法人の選任を明文で禁止する形にはなっていない。つまり、最終的には裁判所の裁量に任されているわけである。
- ・ そもそも民法は本人と継続的な利益相反関係にある者が法定代理人となることを想定していないように思われる。たとえば特別代理人のしくみは、ある特定の行為について法定代理人である親権者と子どもの間で利益相反が生じる場合に、当該行為に対する例外的な対策として個別案件ごとに選任するかたちになっている。つまり、本人と法定代理人とが常時継続的に利益相反関係に立つケースを想定しているわけではない。後見監督人を付ければよいという意見もあるようだが、これも疑問である。たしかに、利益相反行為に関する被後見人側の代理も後見監督人の職務の一つではあるが、これも例外的かつ一時的に利益相反状況が生じた場合のセーフガードにすぎず、入所施設を運営する法人が入所者の後見人についてした場合のように、最初から継続的かつ構造的な利益相反関係が当事者間に生じる事態を想定したものとは思えない。というのも、それならば、そもそも後見監督人候補者を後見人として直接に選任の方が筋だからである。

d 法人が実施するサービスと法人後見の受任について

- ・ 事業型社協の場合、施設の経営母体である通常の社会福祉法人と同様の構造的利益相反の問題が生じる。

- ・ さしあたり、訪問介護のような個別のサービス提供と施設入所の場面とを切り分けて考えることはありえる。
- ・ 利益相反について最も問題が大きいのは、いうまでもなく入所施設による後見である。本人の生活すべてがその施設内で完結してしまうことも見過ごせない問題である。これは施設から地域へという大きな流れにも逆行する。施設入所者に後見人をつける大きなメリットは、日ごろケアをしている施設のサービスの質等に問題がないかを外部からチェックすることにある。つまり、本人の声が適正に施設に届いているのか、法律的に言えば施設側の債務の履行状況の監視を担うのが後見人である。にもかかわらず、施設自体が後見人になってしまっただけではこうした監督機能やアドボカシー機能が適正に働かないことになってしまう。したがって、先にも触れたように、施設入所者の後見人をその施設が務めることは、後見監督人を付けたとしても認めるべきではない。
- ・ 施設入所者本人やその家族が施設に対して苦情を申し立てるのは、現実問題として心情的に難しいことが少なくない。したがって、後見人を含めた施設外部の第三者が本人を代弁して適切にクレームを言えるような仕組みが必要であると、多くの法律家は考えていると思う。
- ・ 現代における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、つまり本人と社会をつなぐことにある。入所施設による後見はこの点からも好ましくない。本人の生活全体が施設丸抱えとなり、施設の内部だけで世界が閉じられてしまいかねないからである。また、一般論として、支援者と本人が閉じた関係性に陥った場合、それが容易に虐待の温床となることも忘れるべきではないだろう。
- ・ 訪問介護等の個別のサービス契約に関する利益相反のパターンでは、後見監督人や特別代理人による一時的な対応で対処できる可能性はある。理想論からすれば、こうした事案についても、既に後見人の選任時点から利益相反の可能性が明確であるときには、できる限り選任を避けるべきだろう。しかし、現実にはどうしてもやむを得ないという状況がある場合には、後見監督人や特別代理人の選任によって外部的なチェックの機会を確保し、透明性を担保するという条件で、例外的にサービス提供者の後見人選任を認める余地があるかもしれない。
- ・ 現状のケアマネージャーについても事業所所属というスキームのために、形式的な中立性が必ずしも担保されておらず、常に構造的な利益相反の懸念を抱え込んでしまっている。もしも制度上、サービス提供者からの完全な中立性をケアマネが保つ構造となっていれば、実は介護保険の利用に関して、後見人を立てる必要がなかったともいえる。もちろん単純に民法上の問題として、本人の代理権がケアマネにないと契約の正当化が難しいということもあるかもしれない。いずれにしても、現状では成年後見人＋ケアマネージャーという、よく言えばダブルチェック体制、悪く言えば屋上屋を架した建付けになっているのは事実であろう。支援者に関する人的リソースの希少な現在、日常生活自立支援事業やケアマネのしくみ等と法定後見人の役割との関係性については、いま一度、大局的な見地からの見直しが必要のように思われる。
- ・ ある法人が、別の法人の利用者の後見人を担うなどの、いわゆる「たすき掛けの法人後見」については、形式上、相互に利益相反関係を消せるというのがメリットだろう。しかし、

お互いに手を抜きやすくなるという懸念は払しょくできない。仮にこうした方法をとるにしても、別の第三者機関が後見の質の適正についてチェックする仕組みを設けていないと、利益相反に関する根本的な問題は解決できないと考えられる。

- ・たとえば、外部の第三者後見人がその施設の利用者もとに定期的に会いに行っているという状況があると、施設側には見られているという意識が生まれることになり、サービスの質の維持・向上に一定の効果があると考えている。なお、後見人の過重負担を避けるためにも、こうした外部的な監督機能については、中核機関を中心とする地域連携ネットワークも将来的には一定の役割を果たしていくことができればよいと考えている。

e. その他

- ・ 社会福祉法人が行う法人後見でたとえ一件でも横領事案等が発覚すれば、おそらくマスコミや SNS 等を通じて大々的に負の宣伝が行われることになってしまうと思う。そして、このことによって法人後見全体のイメージが大きく損なわれるおそれがあることに留意しておく必要があるだろう。実際、たとえば横領事案の大半は親族後見人によるもので、専門職後見人によるものは 1 割にも満たないのだが、報道の取り扱いが偏りがちになるため、世間のイメージでは圧倒的に専門職後見人に問題があるような雰囲気になってしまっている。
- ・ 障害者権利条約との関係で、最近では法定後見それ自体に非常に厳しい視線が向けられている。さらに、現実の運用として、いったん後見が始まると本人が亡くなるまで後見が終わらないという批判もある。これに対して、非常に重要な法律行為をするとき限り、アドホックに必要な最小限の範囲で特別な法的権限を持つ人がかかわるという仕組みに法定後見を変えていくことができれば、法定後見に対するニーズや必要な後見人の母数のとらえ方も変わってくると思う。
- ・ 手厚い意思決定支援のしくみを地域で整備していくことができれば、私見のいう、こうした「小さな成年後見」への転換が可能になるのではないかな。
- ・ まずは障害者権利条約のモニタリングによって、日本の法定後見制度が条約違反であるとの勧告を受けることで状況が変わっていく可能性がある。こうした事情も踏まえて、中長期的な視野での政策を考えるならば、たとえば次の基本計画の中では、民法改正も含めた制度の大きな改革を視野に入れていくことが必要になると思う。現在の利用促進の発想はあくまでも現行法を前提としたものである。したがって、先にも触れたように、仮に民法改正等を通じて法定後見制度のしくみそれ自体が大きく変化を遂げれば、わが国で必要となる後見人の母数や後見人の職務の性格も変わってくることになるだろう。社会福祉法人等の法人後見の活用という政策課題も、単に短期的に後見人の数が足りないから法人後見でこれを補うという発想から脱却して、将来の変革を想定しつつ、その中で法人後見が果たすべき役割を戦略的に構想していくことが望ましいのではないかな。

③日本弁護士連合会との意見交換

本ヒアリングは、日本弁護士連合会 副会長 吉成務弁護士、事務次長 奥国範弁護士、日弁連高齢者・障害者権利支援センター センター長 青木佳史弁護士、事務局長 矢野和雄弁護士にお伺いしたお話をまとめたものである。

- ・ 日弁連高齢者・障害者権利支援センター（以下「センター」という。）として、法人後見及び社会福祉法人が法人後見を担うことについて、統一的な見解があるわけではないことから、一弁護士としての見解を話すこととする。
- ・ 法人後見は、個人が行う後見に比べ、継続性やパーマネント性が強いという意味では、若年層で後見人を必要としている障害者等にとっては、後見人が頻繁に変わらないというメリットがあると考えている。ただ、法人後見を担う主体として、社会福祉法人が適当かといえば、特に優れている点があるというわけではないと思われる。社会福祉法人が NPO 法人や民間企業と比べて、介護サービスや障害福祉サービスの提供において経験が大きいこともあり、事業を広く実施し、かつ財政基盤がしっかりしているという点においては、法人後見の安定した担い手となり得るということは理解できる。しかしながら、成年後見というサービスについて妥当するかといえば、財産管理面や本人の権利を守るという点で、他に比べて優れている点があるというわけではないと思う。また、身上監護面では、社会福祉法人は福祉サービス等の生活支援に長けているという面で力を発揮できるかもしれないが、後見業務は必要なサービスの決定・契約や意思決定支援の点を見る仕事のため、社会福祉法人が性質上優れているというところまでは言えないであろう。
- ・ 社会福祉法人は組織規模が大きいゆえに、利益相反が起きやすいという側面もある。地域によっては、サービスの担い手がその法人だけという可能性もあり、影響力も非常に強いことから、法的な意味での利益相反はもちろん、法人が後見人になっているということは、その法人が利用しているサービスを利用しなければならないという無言の圧力にもつながりかねない。
- ・ 具体的に、社会福祉法人内のどのような人がサービスを担うのかという点も考えなくてはいけない。最近では、弁護士や司法書士、社会福祉士を入れて、成年後見の目的に特化して法人を組織しているところもある。しかし、社会福祉法人全体の中で組織構成をするため、担当者が転勤して、担当が変わるリスクもあると考えられる。転勤があると、法人後見のメリットであるパーマネント性が薄れてしまい、個人で行う後見に比べ、本当に信頼関係を結べるのかという点が懸念される。
- ・ 社会福祉法人による法人後見を推進していくということに、個人的に違和感を持つ。普段から世話になっている法人が後見人となるのか、そうでないのかによって、全くイメージが違ってくる。事業所の規模によっても違いが出てくると思う。
- ・ 自分が、親として見てきた子のことを一番よくわかっている法人に後見をしてもらいたい、という心情は理解できる。今まで関わりのなかった弁護士や社会福祉士に「これからあなたの後見人です」と言われても納得しにくいと思う。ただ、長年、施設にいることが良いことだと思っているケースであっても、「実は、グループホームで暮らせるかもしれない」

という指摘を外部から来た人であれば、できるかもしれない。そう考えると、本人のことはよく知っているが、少し本人と距離の離れた人が後見人になることが最適ではないかと考えている。利益相反というだけではなく、本当に本人の立場で考えてくれるかどうかが大切である。

- ・ 社会福祉法人とは別に NPO 法人を創設し、そこが法人後見を実施するようなスタイルについては、客観性の担保という視点で一定の意味があるようにも思うが、結局は実態がどうかで異なると思う。
- ・ NPO 法人であっても社会福祉法人であっても、どのような体制で後見業務を担っていけるかという視点で、基準やルールを作っていかなければならない。
- ・ 法人が別かどうか、事業体の支配構造が実質的支配者かどうかということも重要な視点だが、それだけではなく、被後見人が利用しているサービスと同じサービスを提供する事業者なのかどうかという点も重要であると考えている。仮に、同じ業界の法人が法人後見を受任した場合、サービスを提供する側のマインドと、利用する側のマインドは、本来はけん制し合うはずであるが、よく知った仲の社会福祉法人同士で互いにたすき掛けで法人後見を行った場合、サービス提供者側のマインドを汲み取ってしまい、サービス提供者側に甘くなる可能性もあると思う。
- ・ 重大な意思決定に関わる財産行為については監督人などをつけて、利益相反を防げばいいのではないかという話もあるが、身上監護が中心になるということであれば、そうではない日常の細かなところをきちんと、対応できるかがポイントとなる。本人が不満に感じたり、自分の生きていく中での満足感が損なわれたりするのは、日常の生活で考えなければいけない部分が大きい。そのため、日常生活に身近に寄り添うことが大切だと思う。その点は、法人後見であっても、専門職後見人であっても同じであり、必ずしも法人後見に優位性があるというわけではないように思う。
- ・ 現在の社会貢献的な意味合いの後見業務では、あまり財産がない無報酬事案の場合は、重要な金銭の契約に関することは少なく、日常的な本人の生活や本人の意思決定の尊重が重要になる。身上監護や意思決定支援を重視した後見業務をやろうとすれば、話を聞くにはある程度の回数を訪問しなければならず、身上監護とソーシャルワークのバランスを取りながら進めていく必要があると思う。例えば、現在、市民後見人だと月に 3, 4 回の訪問をしていると思うが、それくらい訪問すると本人の生活もわかるし、本人の意思も汲み取ることができ、言葉に出なくても表情などでわかるようになると思う。言い換えるとそれくらい訪問しないとわからないし、本人もその人を信頼しない。専門職のように月に 1 回や 2 月に 1 回だけの訪問で、専門性を構築するのは難しい。
- ・ 社会貢献で意思決定支援や身上監護に重点を置くということであれば、訪問回数が月に 3, 4 回程度の頻度になるので、専門職として採算が合わなくなる。また、報酬がほとんど出ないケースも多いだろうし、体制としても、管理する人も含めて何人か雇い、月に数回訪問する、また、会議なども実施するというようなスタッフ構成だと考えられる。加えて、初めのうちは、法人後見に長けている社会福祉法人はないので、複数の目でチェックするというような体制になる。このようなことを考えると、準備や体制を考えることが非常に大変であると考えられる。

- ・ 入所サービスや在宅サービスの利用者へ法人後見を行うことについて、程度の差はあるだろうが、実質的な利害対立のおそれをどの程度許容するのかという政策的な視点も必要である。しかし、弁護士の立場からはかなり厳しく倫理観を持って接すべきという発想がある。これからの社会において、担い手確保は重要な問題であるが、本人の権利が守られないリスクとどのように向き合うのか、が課題として残る。
- ・ 福祉の現場だと、ケアマネとサービス事業者が別の法人だが同系列ということがあり、実際抱え込みのようなことが起きている。地域包括支援センターにおいても、それぞれの事業所に声掛けをし、公平にやっている割合を報告させるなど、業務を中立に行っていることの担保させるようにしている。それと同じような発想で、いくつかの指標で定期的にチェックするというようなことがあってもよいのかもしれない。例えば、施設を24時間チェックすることは難しいとしても、在宅サービス系であれば、何割までであれば、ケアマネとサービス事業者が同系列の法人であってもやむを得ないといった発想もあると思う。
- ・ 財源論を無視すると、利益相反行為がある場合には後見監督人をつけて、対応することが良い。後見監督人の報酬が出ない場合、社会福祉法人が社会貢献の一部として資金をプールし、後見監督人が必要な事案について支給するというのもアイデアだと思う。そのように、客観性を担保するということが大事だと思う。法人後見は、資力が乏しい人に手間をかけて行う事業になると思うので、そういった場合に、どのように金額を担保して対応するかが課題である。
- ・ 片方の法人がもう片方の法人の利用者の法人後見を行うといった、たすき掛けのような形で、形式的に利益相反を回避したとしても、実質的に第三者の目が入らないのであれば、より重大な問題を帯びると考えている。
- ・ 社会福祉法人を成年後見の担い手として期待できるかどうかについては、社会福祉法人が、成年後見に対する理解を進め、社会貢献のためにスキルアップを図って進めていくことができるかが重要だと考えている。必ずしも十分な報酬が期待できないことを考えると、真の意味での社会貢献の位置づけでやれるかがポイントである。

③公益社団法人成年後見センター・リーガルサポートとの意見交換

本ヒアリングは、公益社団法人成年後見センター・リーガルサポート 理事長 矢頭範之氏 副理事長 川口純一氏 専務理事 西川浩之氏にお伺いしたお話をまとめたものである。

- ・ 利益相反に関連して、社会福祉士会からは検討すべき点が多いとして懸念が表明されていた。ほかの専門職（弁護士や司法書士など）の団体は反対だということに同調していた。しかし、当事者団体からは、お金がない中、成年後見をしてもらうためには、法人後見が有効な選択肢だとの主張があった。結論が出ていない状況ではあるが、今後検討していくことが大切であると考えている。
- ・ 社協も法人後見を進めようとしているが、自事業所でサービスを提供しているところもあり、そういったところは、いわゆる第三者機関を入れるなど、最低限、利益相反にならないようシステムを作っている。
- ・ 施設がある法人が後見を行うということについて、問題がある。有効であるという考え方もあるが、危惧の方が大きい。社協でも、施設を運営しているところは慎重になっており、法人後見をやめようというところがあるということも聞いている。利益相反に関して外形的に見て明らかに法人後見があるというのはまずいだろうという認識である。
- ・ 法人後見が成年後見制度の中で、メインストリームになることは、いびつな構造であると考えている。法人後見は選択肢の一つであり、補完的な活用をするという位置づけではないかと考えている。
- ・ 障害者は後見期間が長いことを考えると、障害特性を理解している身近な人がやったほうが良いということは理解できる。障害者は高齢者とはまた違う視点があると思う。介護保険の場合は割と定型化して活動内容が整理できると思うが、障害者においても同様に定型化できるかは何とも言えない。
- ・ 成年後見人は包括的な権限を持っているので、その歯止めとなる仕組みを考えるべきである。外形的な問題をクリアすることが大切である。
- ・ 社会福祉法人が法人後見を行う意味としては、後見人である社会福祉法人が、入所先である社会福祉法人に耳が痛い話でもきちんとする必要があると思う。たすき掛けのような形態を考えたとして、同業者であるということは顔見知りであったりすることも多く、なれ合いの関係になってしまうことが懸念される。そのため、きちんとした発言や権限の行使ができるのかという疑問がある。
- ・ 第三者機関みたいなところを置いて、専門職の知識がある人が法人後見の実際の活動を確認していくということもアイデアの一つとして考えられると思う。また、外部団体の監督を受けるということもあると思う。第三者の目が入るとするのは大切であると思う。
- ・ 後見人の業務としては、民法上の基本的な知識、財産管理上の知識、身上監護上の問題などが必要である。身上監護関連は、社会福祉法人の場合、一定程度福祉の知識を持っている

と思う。最低限、市民後見人が受けるような研修、教育を受けるというのも大切だと思う。トレーニングの場が大切である。

- ・ 社会福祉法人だと、人事異動があるので、そういった専門的知識を保持し続けるということも大切ではないかと考えている。
- ・ サービス提供者が後見人になるというのはまさしく利益相反になる。社会福祉法人の行っている事業のカウンターパートナーは当事者になるので、サービス提供者の後見人をやるということは、まさしく利益相反。特に入所系はだめだと思う。
- ・ 入所系はだめだが、デイサービスなどは都市部と地方で違うと思う。地方ではほかに頼れる社会資源がないので、そういったところでは実質的な利害対立や利益相反を避けるような仕組みを作るうえでは現実的には必要ではないかと思う。もし、そうだとすれば、後見監督人を選任して、サービス提供に絡む代理権行使が必要な場合、監督人が代理権を行使するという必要もある。そうすると、サービス提供利用者の後見という取り組みは可能ではないかと思う。ただし、ほかの社会資源があるのであれば、必ずしもその社会福祉法人で後見をする必要はないと考えている。やむを得ず、そういった形で実施することも考えられる。ただし、後見人がつくということは、後見人の人材が必要ということなので。
- ・ 業務負担を考えると、後見人と比べると監督人のほうがまだ、余裕があると感じている。
- ・ 身上監護を行おうとすると、月に1回ぐらいは訪問する必要があると思う
- ・ リーガルサポートでも法人後見を実施しており、相当コストをかけて行っている。社協も法人後見ができるのも、補助やなどをもらいながら行っている。
- ・ 法人後見も市民後見も、養成から考えると相当な費用が掛かる。専門職の場合はすでにその知見を活用して行っているわけで、養成コストを考えずに実施できているととらえることができる。そういったコストを踏まえると社会福祉法人で法人後見を実施するというのはあまり考えられない。
- ・ リーガルサポートでも、法人で受けるよりも個人で受けたほうがコストが低い。
- ・ そもそも不正は必ず起こるということを前提として、体制を組むことが大切である。日常生活自立支援事業においても、不正は毎年発生している。社協においても、相当いろいろな規則を決めて行っていくべきであると思う
- ・ リーガルサポートでは、基本的に研修をしっかりとやっている。基本的な知識を身に付け、執務管理をしっかりと行うこと、悪意を持って不正を行うのは論外であるが、財産を管理する以上はしっかりと自らも管理をしていく必要があると思う。
- ・ ガバナンスの話をする、後見活動をしっかり行っているチェック機構と、そもそも受任すべきかを検討する機構があるといふ。
- ・ たすき掛けは外形的な話なので、実質的なところで判断すべきである。

- ・ 近いからお任せしたいという親御さんと、近いから危ないというのは隣り合わせの考え方なので、その関係はすごく大事である。
- ・ いろいろな支援の形があり、本人のために進めていくということが大切なのだと思う。
- ・ 専門職が施設に行くというのは身が引き締まるということがあると思うので、それを考える必要がある。

④日本社会福祉士会からのコメント

本コメントは日本社会福祉士会において、本事業における「社会福祉法人等における法人後見等の推進」についてコメントとしていただいたものをそのまま掲載している。
(一部レイアウト調整)

a 社会福祉法人の法人後見を推進していくための方策について

- ・ 今回の調査研究事業においては、サービス事業を運営しかつ法人後見を実施している社会福祉協議会のアンケート調査と高齢者福祉施設 1 ヶ所（入所施設及び居宅介護保険サービス実施運営、また地域包括支援センター受託）のヒアリングによって、実態の把握を行った。今回の研究事業で協議されたのは、社会福祉協議会ではない社会福祉法人がいかに社会への貢献として後見制度の担い手になることが可能か、という協議であったと理解している。実際に実施している社会福祉法人のヒアリング内容からは、そのようなニーズが潜在的にあることは理解できるが、どうしても社会福祉法人が担わなければならなかった事案か、と考えるとそうではないようにも思えた。成年後見制度は言うまでもなく、担い手側の事情ではなく、利用する被後見人等本人にとってどうなのか、という視点を欠かすことはできない。その意味では、利用者の意向や状況をさらに調査する必要があると考える。その際に、対象者本人と家族については、切り分けて整理される必要があると考える。家族の意向と本人の意向は同一ではなく、また、本人の意思表示が難しい状況であればあるほど、家族の意向を踏まえつつも、本人側に立って本人の思いや利益を埋もれさせない対応が求められる。

b 利益相反行為が生じないようにするために社会福祉法人がとるべき体制について

- ・ 利益相反について、本調査では法的観点から整理が試みられた。社会福祉士としては、法的整理も重要であるとともに、明らかな法律違反ではないが問題となる視点として「利益誘導」も外してはならないと考える。入所にせよ、在宅サービスにせよ、契約の相手方と関係性のある法人が法人後見の担い手となった場合、本人の意思決定の支援の場面において、直接的言動はないとしても、その関係性がそもそも利益誘導関係になっていることは明らかである。第三者性が担保された監査的な会議体は必須であるが、第三者性という視点も、内容を精査すればかなり温度差があると思われる。全ての委員を第三者の外部委員としているところもあれば、形骸化してしまっているところもあると思われる。開催頻度や協議される内容などの統一的なガイドラインのようなものが必要と考える。
- ・ 社会福祉協議会の調査のなかには、利益相反行為を生じさせないために法人後見を受任した場合、当該社会福祉協議会が提供するサービスの利用はできないとする対応をしているところもあった。それは、本人の自己決定という観点からいうと、問題とはならないのか、社会福祉法人側が利益相反行為が生じないようにするためにとる体制が結果として、本人側の選択肢を狭めてしまうことになっていないか、さらなる検討が必要と考える。
- ・ さらに、本調査研究で改めて認識したのは、利益相反行為というものは、契約行為がその場で終わらず、契約の結果として状況が継続すること、そのモニタリングのあり方に大いに影響することを鑑みれば、社会福祉法人による法人後見のみが問題となるのではなく、

専門職が個人で受任している事案においても、後見人側の事情が影響し、「利益誘導」が行われる危険性があることである。本人の意向を聞かず、施設側や関係者側の意向に沿ってしまう実務などについては本会としても改めてそれぞれの実践を振り返る必要性を強く感じた。

c 成年後見の観点から社会福祉法人に求められることについて

- ・ 利用促進委員会で、「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、・・・」という意見が出されたことは重要な指摘であると考え、法人後見を実施している社会福祉法人のヒアリングの中でも出ていたが、本来業務以外の取扱いとならざるを得ず、そこに人や予算が配置される状況にもなっていないなかで、不安と懸念を感じざるを得ない実態であった。地域の様々なニーズを把握、というところがまさに、社会福祉法人に求められる役割であり、今後、設置が進むと思われる中核機関と連携し、ニーズを掘り起こし、つなげていくことが最も求められる公益的な取り組みであろう。そのためには、職員の育成や地域連携ネットワークへの参画が可能となる体制整備が必要である。さらに、地域によっては、成年後見制度に関わる専門職の不足や、市民後見人の育成への取り組みに時間がかかる場合、また、親族後見人に対するバックアップ体制も不十分、ということであれば、発見されたニーズに、やむを得ず法人が後見人としてまずは関わらざるを得ない状況も想定される。そのような場合も、後見業務を延々と継続し続けるのではなく、本人にとって適切な後見人とは、という視点を見落とさず、常に見直しや助言を受ける体制が必須であることは言うまでもない。また、地域課題として地域連携ネットワークで協議され、目指す地域のあり方を地域全体で共有し協議することが重要である。そのような取組みそのものが、利益相反行為を生じさせないことにつながると考える。

d その他意見

- ・ 本調査研究事業に委員として参加させていただき、社会福祉法人が抱える課題や、地域社会における開かれた法人として存在していこうとされる姿勢に感銘を受けた。本人のニーズに応える取り組みは、ややもすると本人の状況や意向の前に、支援関係者側の思いや支援の効率性、やりやすさが優先されてしまうことは、社会福祉法人だけではなく、社会福祉関係者誰にも起こり得ることである。特に、社会福祉法人においては、本人にとって、欠かすことができないサービスを受ける大切な存在である。
- ・ 今後、さらなる実態調査や本人側の意向を丁寧に把握する調査が進み、社会福祉法人としてなんらかの役割を担う場合においては、人材育成や法人そのものの体制整備が必要であることを前提として議論が進むことを望んでいる。

⑤全国手をつなぐ育成会連合会からのコメント

本コメントは全国手をつなぐ育成会連合会において、本事業における「社会福祉法人等における法人後見等の推進について」にコメントとしていただいたものをそのまま掲載している。（一部レイアウト調整）

- ・ まず初めに、親の立場からみて現在の成年後見人は、どの後見人も信用できない、安心して我が子を託せない状況に思える。専門家の後見人の酷い人は1年に1度も本人を見に行ってくれないどころか施設に電話すら1度も掛けてこないで費用だけは口座から引き出している人もいる。
- ・ かと云って、親や親族は大丈夫かと言えそうでもない。
- ・ また、成年後見制度の利用者があまり増えない原因の一つには、費用が払えなくなるといった心配が大きく、加えて1年に1度も本人の様子を見てくれない上に、決まった費用だけ支払うのは納得がいけないと言う声も多い。
- ・ 加えて、初めて会った人に本人の今後を託すことの心配と、中・軽度の本人は見ず知らずの人に自分の通帳を渡すのを嫌がっているケースも見られる。
- ・ 少なくとも本人が長年利用している施設は顔見知りで本人の状況を良く分かってくれるので安心して託しやすいとの声も多い。
- ・ こうしたことから、安価で本人を良くしっている法人後見に期待する親も多くいる。
- ・ その場合、利益相反が生じるのではないかとのが心配れるが、1法人が自分の施設の利用者だけの後見人をするのではなく、周囲の法人と共同で施設利用者だけでなく、地域の成年後見制度を利用したい人たちの後見人をするなど、の後見活動が望まれる。そのことで、何人もの目が有り常時監視効果が期待できるうえに、監督人も共同で依頼し情報の共有もできる。
- ・ 社会福祉法人は今後益々後見制度を利用すべき両者が増えて行くため、今までのように様子を見ているだけでは済まなくなると推測する。利用者の親も成年後見制度が必要になり、親子で成年後見制度の利用が必要となってくる現在、法人としても今よりも成年後見制度の利用を真剣に考えなければならない時代になる。社会福祉法人は利用者やその家族からその意思に寄り添った支援をすることが求められている法人であり、本人の意思を尊重した生涯の伴走者であることを自負し、家族からも期待されていることを重く受け止めて、地域との情報交換を始め成年後見制度を担うに相応しいと言われる後見活動を期待する。

⑥公益財団法人日本知的障害者福祉協会からのコメント

本コメントは公益財団法人日本知的障害者福祉協会 社会福祉経営の在り方検討委員会において、社会福祉法人（サービス提供者の立場）から、本事業における「社会福祉法人等における法人後見等の推進」について」にコメントとしていただいたものをそのまま掲載している。（一部レイアウト調整）

a はじめに

- ・ 成年後見制度が発足してもうじき 19 年になるが、成年後見制度の活用は十分とはいえない状況にあり、特に若年障害者の利用は低調である。十分な活用に至っていない要因は多岐にわたるが、その一因として、後見人等の担い手の不足が挙げられる。後見人等に特別な資格は不要とはいえ、業務上の責任や負担、場合によっては専門的知識・対応スキルが必要なこともあり、親族以外の第三者後見人の多くは司法書士・弁護士・社会福祉士等の法律または福祉の専門職個人、あるいは専門職集団である。ところが、これら専門職資源は都市部に偏在しており、地方においては担い手が不足、あるいは組織化による効率的活用が図られていない。このような状況に対し、国も平成 28 年に成年後見制度利用促進法を制定し、積極的な利用のための基盤整備を図るべく施策を展開しているところである。
- ・ 上記 3 職種のうち、社会福祉士等福祉専門職は、地域においても比較的多くの有資格者がおり、また、組織化という点では、これらの主たる雇用者である社会福祉法人を母体とした展開に期待が寄せられていると認識している。しかし、社会福祉法人等サービス提供者が、成年後見制度における法人後見主体になるべきか否かについては、各種サービス提供者団体のみならず、有識者の意見も分かれている。地方における法人後見の「核」と期待する意見もあれば、利益相反の観点から、社会福祉法人等サービス提供者においては一線を画し、直接的な関与は避けるべきとする意見もあることも理解している。この報告では、団体の意見も踏まえつつ、数多くの私見が入ることをお許し願いたい。

b 社会福祉法人の法人後見を推進していくための方策について

- ・ 社会福祉法人と一口に言っても、特別養護老人ホームや障害者支援施設などの事業運営を行う法人（以下、事業運営法人という）もあれば、都道府県や市町村に設置されている社会福祉協議会もある。社会福祉協議会においては既に成年後見制度に積極的に取り組んでいる社会福祉法人もあるが、マンパワーや予算不足から十分に取組めていないところもある。成年後見制度の利用を促進する上で、社会福祉協議会の役割は大きく、より積極的にこの制度に関わるべきであると考ええる。一方、事業運営法人は、サービス提供者の立場からその施設の利用者に対しては、利益相反が生じることから、事業運営法人による法人後見を考えるのであれば、利益相反行為が生じないような方策が不可欠である。また、事業運営法人は、法人後見主体として関わるのではなく、マンパワーを供給するという側面的な関わり方により成年後見制度の推進に貢献することもできると考える。事業運営法人は多くの専門職を有しており、経験やノウハウも持つところも多いので、地域の公益的取組みの一環としても関わることは可能であると思われる。

- ・ すなわち、事業運営法人の成年後見制度への関与の仕方は、①利益相反を回避する手法をとって法人後見主体として直接的な関与をする方法と、②自らの雇用する福祉専門職が地域で後見業務に関わることができるような環境整備をして間接的な関与をする方法が考えられる。

c 利益相反行為が生じないようにするために社会福祉法人がとるべき体制について

- ・ 前記①の直接的関与においては、事業運営法人が自らの利用者に対し法人後見を行うことは利益相反行為が生じることから好ましくない。しかし、複数の社会福祉法人の連携による法人後見で利益相反行為が生じない仕組みを構築することは可能であると考ええる。例えば、（ア）中核となる社会福祉法人が法人後見主体となって、資金と人の面で他法人が共同していく形、すなわち、財源面での安定を図りつつ、実際の後見担当は利用者の法人とは別の職員が行うことで利益相反行為を生じさせない方法がある。
- ・ またあるいは、（イ）社会福祉法人が共同で NP0 法人など法人後見のための別法人格を立ち上げて運営することにより、財政面および利益相反回避の点でより高度の客観性・安定性・透明性を担保する方法が考えられる。
- ・ （ア）のような複数間法人連携での取り組みは、既に多くの都道府県において生活困窮者レスキュー事業等で始まっており、これらのノウハウ・システムは大いに参考になるものと思われる。既存の取組みから拡大してこれら成年後見制度への取組みも行うことも可能であろう。ただし、（イ）のような方法は、社会福祉法人からの資金拠出の可否につき会計上の議論が必要になるだろう。
- ・ また、前記②についての関わり方は、自らの事業の利用者の後見業務をしないことにより、利益相反は容易に回避でき、「本務に支障のない範囲での後見業務の兼業許可」を職員に与えることにより展開は容易である。しかし、個人受任を認めるか、または地域の法人後見主体の担当者として従事することを認めるかという二つの選択肢が生ずる。
- ・ 後見人業務は突発的な対応を求められることもあり、職員の就業事業所の種別によっては、「本務に支障がない範囲での対応」と「後見人の責任」がバッティングする場面が想定され、また、深夜対応があれば職員の健康にも悪影響を与えはしないかという懸念が残る。なお、個人受任ではなく、法人後見主体の担当者である場合には、当該後見主体の体制上の工夫により、上記懸念はある程度払しょくしうるだろう。
- ・ とはいえ、現在、事業運営法人の後見制度への積極的関与は、こうした法人後見主体が育っていない地域において強く求められているのであって、結局のところ、こうした主体を地域にくまなく整備することが前提となる。そこを事業運営主体が行うというのであれば、前記①について述べたところに戻ってしまうことになる。よって、地域の後見主体の担当者としての活躍を期待するのであれば、社会福祉協議会の責任は一層重くなると言わざるを得ない。

d 成年後見の観点から社会福祉法人に求められることについて

- ・ 現状として、第三者後見人の多くを占める司法書士や弁護士は、財産管理を主たる役割としており、身上監護という観点から障害特性を理解し、的確な対応ができるかは疑問が残

る。これら身上監護に適切な対応ができる法律職は、非常に少なく、対応しきれていない。障害特性を理解した支援においては、社会福祉士等福祉専門職に期待されるところだが、独立型社会福祉士は極めて少なく、大半は社会福祉法人など組織に雇用されている。よって、福祉専門職の多くは、後見人等としての活動を期待されても自由に受任できる立場にはない。障害特性を理解し、職員として自らの利用者の意思決定支援に当たる者が、前記2で示すようななんらかの方法で他の利用者の後見に関わることができれば、現場の意思決定支援と成年後見の身上監護をより良く擦り合わせることができるものと思われる。

- ・ 方法はともかく、社会福祉法人が、成年後見を担う人材を地域に向けて積極的に出していくことは重要であり、成年後見制度を促進する上でも期待されているものとする。

e おわりに

- ・ 成年後見制度の利用が進んでいないという現状があるのも事実である。社会福祉法人がサービス利用契約を行う中でも、後見人等でもない家族と実質的に契約しているケースもあり、多くの社会福祉法人関係者も課題認識を持っている。利益相反関係の課題のクリア、客観性や透明性を担保した仕組みの構築を前提とした法人後見の可能性などを探るべきとの福祉関係者からの意見もある。様々な意見を踏まえ、更なる議論が必要であろう。
- ・ 社会福祉法人は、地域福祉の主たる担い手として大いに期待されている。社会福祉法人制度改革後においては、非営利で公益性の高い法人として、地域の公共財として権利擁護の分野においてもこれまで以上に役割が期待されている。成年後見制度の促進を図る上でも、その役割を認識する必要があるものと考えている。

⑥曾根委員からのコメント

本コメントは本事業の曾根委員から、本事業における「社会福祉法人等における法人後見等の推進について」にコメントとしていただいたものをそのまま掲載している。（一部レイアウト調整）

a 社会福祉法人の法人後見を推進していくための方策について

- ・ 法人が後見人となることについては、若年期からの制度利用が想定される障害者の場合、継続性の観点から有用であるとされている。さらに、社会福祉法人が法人後見の担い手になる場合、それに加えて、障害福祉サービス提供の中で培ってきた障害特性に対する知見や支援方法の蓄積を活用することが期待できる。また、低所得の利用者に対して、地域における公益的な取組に基づき、無償または低額な報酬による後見の実施を期待することができる。
- ・ しかし、市町村社会福祉協議会を除く社会福祉法人が、法人後見の担い手となっている例は、本調査を通じて 1 例しか把握することができなかった。一方、社会福祉法人の中には、別途 NPO 法人を設立し、利用者等の法人後見を行っている例が増加しているといわれている。
- ・ このことから、社会福祉法人は利用者の法人後見の必要性を認識した上で、別法人を立ち上げて社会福祉法人自らが法人後見の担い手にならない方策を模索していると考えられる。その背景には、利益相反行為に対する対応が念頭に置かれているものと推測される。
- ・ 社会福祉法人の法人後見を推進していくための方策としては、法人自らが後見人となった場合に、利益相反行為とならない具体的な対応策の提示が必要であると考ええる。

a 利益相反行為が生じないようにするために社会福祉法人が取るべき体制について

- ・ 利益相反行為とは、民法の規定に従うならば、自己契約、双方代理契約といった契約時点における行為を指す。この場合、特別代理人、後見監督人が後見人に代わって契約を結ぶことにより、利益相反行為は解消されることから、社会福祉法人が法人後見の担い手となった場合においても、同様の対応が適切に行われる体制整備が求められる。
- ・ また、契約時点以外においても、身上の保護を行う上で福祉サービス提供者と利用者という利害関係に基づく不利益を利用者に与えない体制整備が求められる。法人後見を担う部署をサービス提供部署から独立させ、人間関係における利害の低減を図る体制の確保、法人後見の実施状況を監督する外部委員会を設置した上で、外部委員の人選を職能団体等からの推薦とし法人の意図が働かないようにするための措置、障害当事者団体や自治体職員の参画など、客観的に法人後見の実務を監督できる体制の整備などがその方策として考えられる。
- ・ このような体制整備は、社会福祉法人のみならず、成年後見による身上の保護の質の向上にとって有用である。

c 成年後見の観点から社会福祉法人に求められることについて

- ・ 社会福祉法人として求められるのは、地域における公益的な取り組みである。後見を受任する人がみつからない場合や、低所得により後見報酬を無償または低額にする必要がある人の受け皿として役割を果たすことが求められる。また、福祉サービス提供による専門性を活用した、利用者の意思を尊重した身上の保護の支援が求められる。

d その他

- ・ 社会福祉法人による法人後見について、利益相反行為や利害関係の側面から否定的な意見がある。一方、専門職による第三者後見人において、被後見人に年間一度も会いに行かないなどの実態があることが、平成 29 年度障害者総合福祉推進事業の調査により明らかとなった。利益相反行為や利害関係という側面に着目して問題を論じるだけでは、真に利用者の意思を尊重した質の高い後見を行う体制が整備されるわけではない。社会福祉法人にとっても、それ以外の法人や専門職、親族にとっても、「2」で述べたような後見人による利用者への支援の中身を点検する体制を整備することにより、利用者の意思を尊重した後見を行うことが可能となるのではないだろうか。

(3) 法人後見に関する諸外国の状況

諸外国の法人後見制度について、田山(2000)(2012)(2018)を参考に諸外国の状況について、以下の通り整理した。

図表 4 法人後見に関する諸外国の状況

国	制度概要
ドイツ	成年者が一人もしくは複数の者または法人（世話協会）によって十分に世話（後見）され得ない場合には、裁判所は管轄官庁（社会庁 - 世話官庁）を世話人に任命する。この場合には、法人世話人に関する規定が準用される（ドイツ民法 1900 条 4 項）官庁（世話官庁）は、裁判所の通常の世話人専任業務についても協力業務を負っている（世話官庁法）
スイス	後見は個人または法人によって担われている。官庁がこれを担当するかは官庁に任されている。州または市町村の行政庁だったり、裁判所であったりするが、後者の場合には、業務においては、法律の他に社会福祉などの専門家が関与している
オーストリア	適切な近親者がいない場合に、または特別な必要性があるときは、成年者保護協会（従来の代弁人協会）が、成年者保護者（代弁人）として任命される。法人の成年者保護者には、専門職的法人とボランティア的法人があり、前者はいわゆる困難事例を、後者は通常事例を受けるようである。代弁人の任命が許される前に、まず最初にすべての非公式の法的援助の可能性が検討される。代弁人制度手続きの開始前に助言と情報によって、代弁人制度に代わる援助の可能性が見つげ出され、任命手続きにおいて実際の代理の必要性が唱えられ、代弁人制度を受任している身近な者が組織的な絵助言により援助される。（代弁人協会が実施 クリアリング機能
アメリカ	裁判所は、個人のみならず、法人も後見人に任命することができる（統一遺産管理法典第 5 編）。實際上、銀行、信託会社、法律事務所等の財産管理に精通した法人や組織を後見人に任命しているようである。これは、財産管理後見が身上監護後見から分離されたことに関係しているといわれる。
カナダ ブリティッシュ・コロンビア州	Public Guardian and Trustee は、公的機関として、支援者を書く人に対して支援を提供し、かつ全体の監視者として行動する。障害者と未成年者等のために機能している。
フランス	2009 年に家族法の抜本的改正があり、成年者の法的保護に関する規定も改正されたが、法人後見を規定していない。特別法により専門職的後見人（社会福祉家族法典 L471-2 条、同 L312-1 条）として受任する者の多くは非営利社団（必ずしも法人ではない）であるようである。
イギリス	成年者が一人もしくは複数の者または法人（世話協会）によって十分に世話（後見）され得ない場合には、裁判所は管轄官庁（社会庁 - 世話官庁）を世話人に任命する。この場合には、法人世話人に関する規定が準用される（ドイツ民法 1900 条 4 項）官庁（世話官庁）は、裁判所の通常の世話人専任業務についても協力業務を負っている（世話官庁法）
オーストラリア ウィクトリア州	公的権利擁護事務所（Office of Public Advocate）がある。これは、成年後見法を根拠法として、ヴィクトリア州の法務省内に設置されており、公的ないし公共的な成年後見センターの役割を果たしている。本人の友人や親族に候補者が見当たらない場合に、公的身上保護人（advocate guardian）が選任される場合があるが、この場合には、財産管理人には財産管理会社（State Trustees Limited）が通常任命され、公的身上保護人と財産管理会社の両者

	で連携委員会を結成し、相互の連絡に努める。なお、ヴィクトリア州財産管理会社は業務上公的性格を持つが、1939年に設立された私企業である。
韓国	日本と同様に法人後見が認められている。
中国	2017年に制定された民法総則(28条)において、家族監護（後見）が原則とされつつ、その保管として、社会団体による監護が認められている。

参考文献一覧

- 新井誠（2018a）前注（§ 7-21〔成年後見〕）、新注釈民法（1）大村敦志、道垣内弘人、山本敬三編集代表
- 新井誠（2017a）成年後見制度利用促進基本計画の理念と具体化の方途、実践成年後見 no69/2017.7、民事法研究会
- 小賀野晶一（2018a）第7条後見開始の審判、新注釈民法（1）大村敦志、道垣内弘人、山本敬三編集代表
- 小川明彦（2002）平成11年民法一部改正法等の解説、法曹会
- 小林明彦・大門匡・岩井伸晃（2000）新成年後見制度の解説
- 佐柳忠晴（2012）補論1親権および未成年後見制度に関する考察—児童虐待防止の視角から—、田山輝明編著、成年後見制度と障害者権利条約、三省堂
- 田山輝明（2016）第8章法人後見・複数後見、成年後見読本第2版、三省堂
- 田山輝明（2000）法定成年後見制度の比較法的検討 - 新成年後見制度への影響、判例タイムズ no1030
- 田山輝明（2012）田山輝明編著、成年後見制度と障害者権利条約、三省堂
- 田山輝明（2018）法人後見の意義と特徴 - 比較法的観点から、実践成年後見 no72
- 比佐和枝・戸塚聡勇（2018）家庭裁判所における法人後見の選択と監督の実情、実践成年後見 no72
- 公益社団法人成年後見センター・リーガルサポート編著（2015）、第1法定後見監督人の選任
- 矢頭範之（2017）専門職後見人・専門職後見人団体が果たすべき役割、実践成年後見 no69/2017.7、民事法研究会
- 東京家裁後見問題研究会編著（2005）成年後見制度の運用における諸問題、判例タイムズ 1165

3. 法人後見の実践事例

本章では、社協や社会福祉法人を対象とした法人後見の実情に関する調査結果を報告する。特に当該法人が提供している福祉サービスを利用する者の成年後見人等を受任している事案の背景、受任までの経緯、家庭裁判所との協議等について調査を実施した。

(1) 社協を対象としたアンケート調査

①調査結果

昨年度調査において、「介護サービスまたは障害福祉サービスを実施している部門が同一法人にあり」あり、それらのサービスを利用している者の法人後見を受任している事例がある社協は 84 社協あった。このうち、調査用紙に記名があった 64 社協に対し、アンケート調査票を配布した。有効回答率は 84.4%であった。

図表 5：調査結果

配布数	64 社協
回答数	54 社協
有効回答数	54 社協
有効回答率	84.4%

なお、有効回答社協のうち、法人後見等を初めて受任してから、現在までに、法人後見等を受任している事案の被後見人等の中に、当該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の利用者（以下、「障害福祉サービス等利用者中の法人後見受任者」という）はいるかとの問いに対する回答は以下のとおりである。このうち、「いる」と回答した社協に対しては、その人数の回答も求め、個々のケースに対する個票への回答も求めている。

その結果、障害福祉サービス等利用者中の法人後見受任者は 100 人であり、対象者について全員分の回答を得た。

図表 6：障害福祉サービス等利用者中の法人後見受任者の有無

	件数	%
なし	6	11.1%
あり	47	87.0%
無回答	1	1.9%
計	54	100.0%

図表 7：障害福祉サービス等利用者中の法人後見受任者の人数

1 人	2 人	3 人	4 人	5 人	6 人	7 人	8 人
26	9	4	5	1	0	0	0
55.3%	19.1%	8.5%	10.6%	2.1%	0.0%	0.0%	0.0%
9 人	10 人	無回答	計	対象人数 94 人			
1	1	0	47				
2.1%	2.1%	6.4%	100.0%				

図表 8 : 障害福祉サービス等利用者中の法人後見受任者の人数

回答対象数	100 人
有効回答数	100 人
有効回答率	100.0%

②集計結果（全体票）

本節では、社協全体表の集計結果について記す。

ア. 回答機関属性

今回の回答社協の所在地及び回答機関の実施している介護保険サービスまたは障害福祉サービスは以下のとおりである。

図表 9 : 回答機関の所在地

	件数	%
政令市	5	9.3%
中核市	3	5.6%
左記以外の市	36	66.7%
特別区	1	1.9%
町村	9	16.7%
無回答	0	0.0%
計	54	100.0%

図表 10 : 回答機関が実施している介護保険サービス

	件数	%
1. 訪問介護(夜間対応型含む)	41	75.9%
2. 訪問入浴介護	16	29.6%
3. 訪問看護	5	9.3%
4. 訪問リハ	0	0.0%
5. 通所介護(認知症対応型含む)	36	66.7%
6. 通所リハ	1	1.9%
7. 居宅療養管理指導	0	0.0%
8. 短期入所	7	13.0%
9. 福祉用具貸与・特定福祉用具販売・住宅改修	3	5.6%
10. 小規模多機能型居宅介護(看護小規模多機能型含む)	5	9.3%
11. 認知症対応型共同生活介護	4	7.4%
12. 夜間対応型訪問介護	2	3.7%
13. 定期巡回随時対応型訪問介護看護	0	0.0%
14. 介護老人福祉施設(地域密着型含む)	2	3.7%
15. 介護老人保健施設	0	0.0%
16. 特定施設入居者介護(地域密着型含む)	0	0.0%
17. 介護療養型医療施設	0	0.0%
18. 居宅介護支援	47	87.0%
19. 上記の介護保険サービス以外の高齢者向け施設サービス	5	9.3%
20. 1～19 のいずれのサービスも行っていない	5	9.3%
n	54	

図表 11：回答機関が実施している障害福祉サービス

	件数	%
21. 居宅介護	40	74. 1%
22. 重度訪問介護	29	53. 7%
23. 同行援護	26	48. 1%
24. 行動援護	5	9. 3%
25. 重度障害者等包括支援	0	0. 0%
26. 短期入所	2	3. 7%
27. 療養介護	0	0. 0%
28. 生活介護	13	24. 1%
29. 施設入所支援	0	0. 0%
30. 就労移行支援	1	1. 9%
31. 就労継続支援 A 型	0	0. 0%
32. 就労継続支援 B 型	10	18. 5%
33. 就労定着支援	0	0. 0%
34. 自立生活援助	1	1. 9%
35. 共同生活援助(グループホーム)	0	0. 0%
36. 自立訓練(機能訓練)	1	1. 9%
37. 自立訓練(生活訓練)宿泊型	0	0. 0%
38. 自立訓練(生活訓練)通所型	3	5. 6%
39. 計画相談支援	22	40. 7%
40. 地域移行支援/地域定着支援	7	13. 0%
41. 上記以外の障害福祉サービス以外の障害者向け施設サービス	9	16. 7%
42. 21～41 のいずれのサービスも行っていない	1	1. 9%
n	54	

法人後見を実施している機関の実施体制について確認すると、受任機関における常勤専従職員の有無については 27.8%がいると回答した。言い換えると 72.2%には常勤専従職員がいないという結果であった。

図表 12：所属している職員の状況

	件数	%
常勤専従職員あり	15	27. 8%
常勤なし専従職員なし		
計	54	100. 0%

また、社協内で市民後見人を 27 社協が養成しており、その中で実際に市民後見人として従事している者がいるのは 19 社協であった。

図表 13：市民後見人養成の実施状況

	件数	%
養成なし	26	48. 1%
養成あり（従事者いる）	19	35. 2%
養成あり（従事者いない）	8	14. 8%
無回答	1	1. 9%
計	54	100. 0%

イ. 法人後見等受任機関の実施体制

本節では法人後見等受任機関の実施体制について確認した。

まず、受任機関の責任者であるが、「当該社協の別の部署の役職員が兼ねている」との回答が 44.4%で最も高く、「社協の理事・評議員が兼ねている」「法人後見等受任機関に専任の職員である」とする割合がほぼ同程度であった。

図表 14：法人後見受任機関の責任者

	件数	%
1. 貴会の役職員以外の者である,	2	3.7%
2. 貴会の理事・評議員が兼ねている	12	22.2%
3. 貴会の別の部署の役職員が兼ねている	24	44.4%
4. 法人後見等受任機関に専任の職員である	11	20.4%
無回答	5	9.3%
計	54	100.0%

ウ. 法人後見等受任を判断する機関

次に当該社協において、法人後見等を受任するかどうかを判断する機関（委員会等の会議体を含む）の有無を尋ね、ある場合は、その機関の責任者について確認した。すると、90.7%の社協が、受任を判断する機関があると回答した。言い換えると、9.3%の機関が判断する機関はないとの結果であった。

受任機関における責任者（委員長など）の位置づけについて確認すると、社協以外の役職者が責任者を務めていた。一方、当該社協の理事・評議員が兼ねている場合や、別部署の職員が兼ねている場合、受任機関専任の職員が実施している場合などが一定数割合あった。また、委員構成をみると、弁護士及び市町村関係者が 75.5%が受任判断機関の構成員となっており、次いで、司法書士や社会福祉士または社会福祉士会等に所属する方が所属員となっていた。その他には、税理士や民生委員の他、学識経験者が該当した。また、弁護士、司法書士の法曹関係者が配属されているのは33機関であった。言い換えると、21機関はこれら法曹関係者が配属されていない可能性があることが示唆された。また、弁護士、司法書士、社会福祉士の成年後見制度を主体的に実施している専門職員の配置状況を確認すると 35 機関であった。

図表 15：法人後見等の受任判断機関

	件数	%
なし	5	9.3%
あり	49	90.7%
1. 貴会の理事・評議員が兼ねている	5	9.3%
2. 貴会の別の部署の職員が兼ねている	3	5.6%
3. 受任機関専任の職員である	7	13.0%
4. 貴会の役職員以外の者である	33	61.1%
無回答	5	9.3%
計	54	100.0%

図表 16 : 法人後見等の受任判断機関の構成員

構成員	件数	%
弁護士	37	75.5%
司法書士	33	67.3%
社会福祉士または社会福祉士会等に所属する方	33	67.3%
高齢者・障害者関係団体所属の方	15	30.6%
市町村の行政関係者	37	75.5%
医師・看護師等医療関係者	26	53.1%
法人後見等受任機関所属の役職員	20	40.8%
上記以外の社協役職員	11	22.4%
その他	29	59.2%
n	49	

エ. 監視・監査機関

受任した法人後見等の内容を監視・監査する機関（委員会等の会議体を含む）の有無について確認すると、61.1%があると回答した。言い換えると 38.9%がないという結果であった。監視・監査機関の所属する構成員を見ると、社協の役職員以外のもので構成するのがほとんどであった。委員構成をみると、市町村の行政関係者の割合が最も高く 75.8%、次いで弁護士であった。また、弁護士、司法書士の法曹関係者が配属されているのは 28 機関であった。言い換えると、26 機関はこれら法曹関係者が配属されていない可能性があることが示唆された。また、弁護士、司法書士、社会福祉士の成年後見制度を主体的に実施している専門職員の配置状況を確認すると 28 機関であった。

図表 17 : 法人後見等の監視・監査機関

	件数	%
なし	21	38.9%
あり	33	61.1%
1. 貴会の理事・評議員が兼ねている	2	3.7%
2. 貴会の別の部署の職員が兼ねている	2	3.7%
3. 受任機関専任の職員である	1	1.9%
4. 貴会の役職員以外の者である	26	48.1%
無回答	0	0.0%
計	54	100.0%

図表 18：法人後見等の受任判断機関の構成員

構成員	件数	%
弁護士	25	75.8%
司法書士	21	63.6%
社会福祉士または社会福祉士会等に所属する方	17	51.5%
高齢者・障害者関係団体所属の方	12	36.4%
市町村の行政関係者	25	75.8%
医師・看護師等医療関係者	17	51.5%
法人後見等受任機関所属の役職員	9	27.3%
上記以外の社協役職員	8	24.2%
その他	19	57.6%
n	33	

オ. 受任実績

今回回答した社協は補助、保佐、後見のいずれかの受任実績があった。その内訳をみると、補助の受任実績は、約4分の1であり、保佐は約6割、後見は約9割との結果であった。

図表 19：後見等の受任実績（平成30年12月31日時点の利用状況）

	高齢者	障害者	高齢者	障害者
補助 の利用者あり	12	14	22.2%	25.9%
保佐 の利用者あり	32	33	59.3%	61.1%
後見 の利用者あり	50	48	92.6%	88.9%
n	54			

また、後見人等候補者となることの依頼を断ったケースの有無については、42.2%があると回答であった。言い換えると半数の機関で断ったことがないとの回答であった。断った理由としては、「財産管理等の課題を抱えているため、別の専門職・専門機関が対応すべきと判断された」との割合が最も高く、次いで「人員が不足しており、対応できなかった」「被後見人の心身の状態から適切な身上監護（財産管理以外の事務を総称し、生活や療養看護の事務のこと）ができないと判断された」が続いた。

図表 20：後見人等候補者になることの依頼を断ったケースの有無

	件数	%
なし	30	55.6%
あり	23	42.6%
無回答	1	1.9%
計	54	100.0%

図表 21：後見人等候補者になることの依頼を断った理由

	件数	%
1. 人員が不足しており、対応できなかった	9	39.1%
2. 自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た	1	4.3%
3. 被後見人の心身の状態から適切な身上監護(財産管理以外の事務を総称し、生活や療養看護の事務のこと)ができないと判断された	6	26.1%
4. 財産管理等の課題を抱えているため、別の専門職・専門機関が対応すべきと判断された	10	43.5%
5. 依頼があつて適時に組織としての受任判断ができなかった	2	8.7%
6. 1～5 以外の方	8	34.8%
n	23	

後見等候補者となっていたが、受任できなかったケースの有無について確認すると、13.0%が受任できなかったケースがあつたと回答している。把握できる範囲での受任でき中田理由としては、本人が死亡したとする理由の他、親族間のトラブルや訴訟があつた、父子の遺産相続手続きが必要であつたなどの理由で専門職が選任されたとのことであつた。

図表 22：後見人等候補者になることの受任できなかったケースの有無

	件数	%
なし	46	85.2%
あり	7	13.0%
無回答	1	1.9%
計	54	100.0%

③集計結果（個票）

本節では、障害福祉サービス等利用者中の法人後見受任者全数である 100 人すべての個票を回答してもらっており、その結果を分析した。

ア. 回答ケース属性

今回の回答ケースはすべて障害福祉サービス等利用者中の法人後見受任者全数であるが、その内訳は以下のとおりである。障害者は全体の 44.0%であつた。

図表 23：障害福祉サービス等利用者中の法人後見受任者の種類

	件数	%
高齢者	55	55.0%
障害者	44	44.0%
その他	1	1.0%
計	100	100.0%

受任の種類は以下のとおりである。後見が 66.0%と最も多かった。

図表 24：受任の種類

	件数	%
後見	66	66.0%
保佐	28	28.0%
補助	6	6.0%
計	100	100.0%

同居家族の有無は以下のとおりである。別居が 75.0%であり、一人暮らしの者が多かった。

図表 25：同居家族の有無

	件数	%
別居	75	75.0%
同居	22	22.0%
無回答	3	3.0%
計	100	100.0%

利用しているサービスは、いずれも訪問系サービスまたは通所系サービスであった。施設サービスを利用しているところはなかった。特に割合が高かったサービスは介護保険サービスでは、訪問介護、通所介護、居宅介護支援であり、障害福祉サービスでは、居宅介護、計画相談が多かった。

図表 26：利用している介護保険サービス（高齢者ケースのみ回答）該当サービスのみ表示

	件数	%
1. 訪問介護(夜間対応型含む)	34	61.8%
3. 訪問看護	1	1.8%
5. 通所介護(認知症対応型含む)	13	23.6%
9. 福祉用具貸与・特定福祉用具販売・住宅改修	3	5.5%
10. 小規模多機能型居宅介護(看護小規模多機能型含む)	5	9.1%
18. 居宅介護支援	27	49.1%
19. 上記の介護保険サービス以外の高齢者向けサービス	2	3.6%
n	55	

図表 27：利用している介護保険サービス（障害者ケースのみ回答）該当サービスのみ表示

	件数	%
21. 居宅介護	13	29.5%
23. 同行援護	4	9.1%
24. 行動援護	1	2.3%
28. 生活介護	3	6.8%
32. 就労継続支援 B 型	6	13.6%
34. 自立生活援助	2	4.5%
39. 計画相談支援	15	34.1%
41. 上記以外の障害福祉サービス以外の障害者向けサービス	4	9.1%
43. 日常生活自立支援事業	2	4.5%
n	44	

イ. 後見人等になったきっかけ

後見人等になったきっかけとして最も多かったのは、「日常生活自立支援事業の利用者であった」ことが理由として挙げられた。次に、市長申し立て等において候補者として挙げられていたことがあげられる。その他のきっかけとしては、家族や本人、家族からの強い希望などがあげられる。

図表 28：後見人等になったきっかけ

	件数	%
1. 日常生活自立支援事業の利用者であったため	43	43.0%
2. 本人の家族等から候補として挙げられていたため	28	28.0%
3. 市長申し立て等において、候補として挙げられていたため	36	36.0%
4. 他に後見人等の候補者がいないため	25	25.0%
5. その他の理由	11	11.0%
n	100	

ウ. 受任理由

後見人等を受任した理由としては、「家族等が本人等を支援することができないため」の割合が最も高く 77.0%であった。次いで、「日常生活自立支援事業の利用者で本人との信頼関係があるため」が 44.0%と割合が高く、「財産管理よりも、身上監護が支援の中心であるため」「ほかに後見人等の候補者がいないため」とする割合が多かった。その他の理由としては、「補助人辞任に伴う後任として受任」「家族からの就任要請」などの理由があげられている。

また、回答内容により受任が相当と判断するに至った事情について自由記述での回答を集約すると、身上監護が中心であったとする回答が 11 件、金銭管理や金銭トラブルの防止が 8 件、家族や周囲との関係性・関係構築を重視したが 7 件、判断能力が低下したためが 6 件と続いた。

図表 29：後見人等になったきっかけ

	件数	%
1. 生活保護受給者、生活困窮者であるため	18	18.0%
2. 日常生活自立支援事業の利用者で本人との信頼関係があるため	44	44.0%
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	20	20.0%
4. 家族等が本人等を支援することができないため	77	77.0%
5. 財産管理よりも、身上監護が支援の中心であるため	41	41.0%
6. 他に後見人等の候補者がいないため	40	40.0%
7. その他の理由	12	12.0%
n	100	

エ. 受任する上で気を付けたこと

また、当該ケースを受任するにあたり、気を付けたこととして、本人の意向を尊重すること、相続人への定期報告を行うこと、ケアマネージャーと適宜連携しながら進めることなどが理由として挙げられた。

(2) 実践事例

①社会福祉協議会による法人後見を実施するための取り組み事例

ア. 事例 社会福祉法人 A 市社会福祉協議会

実施 介護保険サービス 障害福祉サービス その他サービス	地域福祉事業、ボランティアセンター事業 在宅福祉サービス 高齢者福祉（介護保険事業 居宅介護、訪問介護、訪問入浴、通所介護ふれあいサロン、福祉タクシー など） 障がい者福祉（居宅介護、児童発達支援事業・放課後等デイ など） 児童及びひとり親家庭福祉（ファミリーサポートセンター、子育てサロン、ひとり親支援 など） 相談援助事業 成年後見センター事業 市民後見人養成講座、成年後見フォーラム
---------------------------------------	---

A 法人後見事業を実施するまでの経緯

- ・平成 11（1999）年 10 月より始まった地域福祉権利擁護事業で支援をしてきたが、その事業では対応できないケースが増加し、かつ、契約時より認知症の症状が進行し、地域権利擁護事業の対象の枠を超えるケースが増加していた。
- ・その上、核家族が増加し、近くに家族や親類等がいらない要援護者が増加し、今後、若年の知的障害者や親亡き後を支えるし体制づくりが求められた。
- ・これらの課題に対応するため、A 市社会福祉協議会では平成 22（2010）年に検討会を立ち上げた。その中で先進地視察や職員研修会を実施するなどした。成年後見事業立ち上げに向け運営検討委員会を設置した。
- ・平成 22（2010）年に定款変更を行い、後見事業を盛り込むとともに、家庭裁判所に法人後見事業を実施する旨の申請を提出した。

B 法人後見事業の実施体制

①実施事業、業務

- ・常勤職員が後見人を多く担当していたが、現在は生活支援員にその役割を委託し、常勤職員はそのスーパーバイザーや事務処理、困難事例の対応を中心に行えるよう体制整備を行っている。
- ・受任について、原則として a. 生活保護者、生活困窮者である者、b. 身寄りがいない者、c. 虐待等困難なケース、d. その他審議委員会に置いて特に認める者を対象とする。なお、決定は審議委員会が行う。
- ・日常生活自立支援事業の利用者が法人後見の対象となることもある。

②人材

- ・ センター長（専任） 1 名、主任（専任） 1 名、専門員（専任・正 1 名、嘱託 2 名） 3 名
- ・ 生活支援員（非常勤） 7 名 被後見人に面会する日に合わせて出勤 被後見人の状況に合わせて週 1～3 日の勤務を行っている。生活支援員については、市民後見研修を修了した人の中から、「後見活動を行いたい」とアンケートで回答した人の中から、雇用している。1 年間地域福祉権利擁護事業の生活支援として活動を経験してもらい、その後後見支援員として後見活動の一部を担っていただくことを想定している。
- ・ 常勤職員と生活支援員の研修については、リーガルサポート熊本支部が主催して行われる研修会をはじめ、県社協などが実施する研修会に参加している。地区で行われる後見セミナーや先進地視察（福岡市社協など）を行っている。内部では、後見センター会議を月 1 回実施しており、その中でケーススタディを行うなどして、情報共有を行うとともに対応策のブラッシュアップを行っている

③運営協議会

- ・ 審議委員会を設置し、成年後見人の受任等に関する審議を行っている（任期 2 年）。委員は、学識経験者、法律、医療、福祉関係者、行政関係者の 10 名以内（会長が委嘱）と定められており、現在は地元の各関係機関の方が委員となっている。年 4 回程度実施、裁判所からの受任の相談があったものを断ったケースはない。
- ・ 審議委員会とは別に、運営委員会を設置し、成年後見サービス提供状況の監査、日常生活自立支援事業の監査、支援員（スタッフ）の承認等を行っている。委員は学識経験者、法律、医療、福祉関係者、行政関係者の 13 名以内（会長が委嘱）で実施することとされている。

④その他

- ・ 何らかの損害が生じた場合の補償として、損害保険に加入している

C 受任事例

- ・ 受任しなかったケースは過去 3 件あった。
- ・ 改選の時期であったため審議会を開催できず、意思決定できないため断ったケースはある（その後受任）。家裁とは常に情報共有しており、質問がある場合は書面により、裁判所の意見を聞くこともある。
- ・ 社会福祉協議会の居宅介護を利用している者で法人後見を受任しているものは 1 人いる。本ケースは受任前より居宅介護を利用しており、継続して利用したほうが本人にとって妥当であると考えられたため、継続した。書面により家裁に問い合わせて意見を聞いたうえで判断している。
- ・ 高齢者においても同様に社会福祉協議会の訪問介護を利用しているものが 3 人いる。同様の理由で継続している。

D 利益相反行為を防ぐための工夫

- ・ 外部有識者を入れた審議委員会で受任の有無を検討し、運営の適正を同じように外部有識者を入れて運営委員会でチェックしている。
- ・ 利益相反の恐れがあるときは、書面により家庭裁判所に問い合わせている。ただし、普段から家庭裁判所ともコミュニケーションが図れており、口頭で問い合わせる場合もある。

イ. 事例 社会福祉法人 B 市社会福祉協議会 成年後見センター

実施 介護保険サービス 障害福祉サービス その他サービス	地域福祉事業、ボランティアセンター事業 在宅福祉サービス（介護保険事業 居宅介護支援、訪問介護） 高齢者福祉（買い物支援、デイサロン など） 児童及びひとり親家庭福祉（ファミリーサポートセンター、子育てサ ロン、ひとり親支援 など） 相談援助事業 成年後見センター事業 市民後見人養成講座、成年後見フォーラム
---------------------------------------	--

A 法人後見事業を実施するまでの経緯

- ・平成 25（2013）年、B 市社会福祉協議会にて法人後見を受任した（司法書士との複数後見）。財産管理を司法書士が行い、それ以外の事務を人吉市社協が担当した。
- ・これらの経緯を踏まえ、専門職後見受任懇談会（弁護士、司法書士、社会福祉士、市町村職員、社協職員などが参加）を実施した。この中で、専門職後見人への就任依頼が増加しているが、受け手となる専門職の限界が来ていること、成年後見制度を相談できる窓口を知らない、また、制度が普及していないため必要性があるが理解につながらないといった周知の問題、日常生活自立支援事業の利用者の成年後見制度への移行ケースの増加といったことが背景となり、法人後見を受任できるセンターの設置の必要性が訴えられた。
- ・その後、10 の市町村社協にて検討をし、市町村長説明も行った。平成 26（2014）年に国のモデル事業として「市民後見推進事業」を実施し、平成 27（2015）年に「地区成年後見センター」を設置した。
- ・対象エリアは 10 市町村。

B 法人後見事業の実施体制

①実施事業、業務

- ・現在の受任件数は 52 件である。なおこのうち、40 名ほどが施設又は病院にいる。申立ては市長申立てとその他とで半々程度である。
- ・現在社協全体で受任している 52 件中 30 人については、市民後見人に委託しており、社協職員はそれらの職員の SV を行う立場となっている。うまく運営するためには、うまく役割分担するのがポイントであると考えている。

②人材

- ・センター長（嘱託、市役所 0B）1 名、・正職員 1 名（社協プロパー）、嘱託職員 1 名、市民後見人受講者の中から 10 人が法人後見で受任した者に委託して実施。なお、フォローアップ研修を受講している人が条件である。
- ・担当職員は市民後見人養成講座を受けた。50 時間の受講の他に、社会福祉協議会で行っている講座にも 40 時間受けている。市民講座についても受講しており、フォローアップ研修

を実施している。特に、倫理面、不正防止、金銭管理などを行っている。なお、施設や病院を訪問した際に、人権が守られている状況かなどを気づけるポイントなどを伝えている。

- ・ 業務の報告会が行われている（3か月に1回程度）。施設等に訪問した際に、本院の訴えを聞いて、必要により施設にその内容を伝えることができるようになることを考えている。

③運営協議会

- ・ 周辺 10 市町村で、成年後見センター運営委員会を組成している。市、社協、弁護士、司法書士、社会福祉士、医師により組成されている。なお、それぞれの団体から推薦により人選している。また、事務局は市と社協が持ち回りでやっている。
- ・ 加えて、受任調整会議を月 1 回のペースで開催する必要がある。

C 受任事例

- ・ なお、原則断らないが、例外的に断ることもある。（受任後、財産整理ができず、弁護士との複数後見に切り替えたこともある。また、市民後見人では対応できないと考えられない場合などがある）センターとしてはとしては、家庭裁判所より就任依頼があるものだけを対象としている。受任後に調整すべき問題が出てくることもあるので、そういった意味でもある程度情報がほしいと考えている
- ・ 社会福祉協議会の訪問介護と居宅介護支援を利用している人で受任しているケースが 3 人いる。
- ・ 家裁からの就任の相談があった当初は、どういったサービスを使っているかわからないことが多い。そのため、受任後、社協のサービスを使っていることが分かる場合もある。
- ・ （社協で受任しているもの、法人内サービスを利用しているにかかわらず）資産があまりない（財産管理があまり必要でない）、身上監護が中心であり、複雑な調整が必要でないといった、ような案件が中心のようである。

D 利益相反行為を防ぐための工夫

- ・ 外部有識者を入れた審議委員会で受任の有無を検討し、運営の適正を同じように外部有識者を入れて運営委員会でチェックしている。
- ・ 利益相反の恐れがあるときは、書面により家庭裁判所に問い合わせをしている。ただし、普段から家庭裁判所ともコミュニケーションが図れており、口頭で問い合わせる場合もある。

E そのほか

- ・ 地域の司法書士、弁護士、社協、市、市民が集まり、連携会議を実施している（月に 1 回）。この連携会議の中で、テーマを決めて講義をしたり、フリートークをしたりというような活動を行っている。こういった勉強会を通じて、後見人としての力量を高める活動を行っている。また、後見をしていく上での疑問点などの解消にもつながっている。

- ・（この会議自体は、当会の活動開始当初、司法書士のサポートより始まったため、当初よりこのような会議を催しているとのことであった。
- ・後見を進めるにあたって、情報の開示を実施することがポイントである。今後、中核機関を作り、それを社協がやろうとすると、就任依頼を行う際に、対象者の状況をしっかり情報提供することが必要である。（今だと、性、年齢、症状ぐらいしか情報提供がなされておらず、受任できるかどうかの判断が非常に難しい。

ウ. 事例 社会福祉法人 C 市社会福祉協議会 成年後見支援センター

実施 介護保険サービス 障害福祉サービス その他サービス	居宅介護支援、訪問介護、訪問入浴、通所介護 特定相談支援、就労継続支援 B 型、児童発達支援、放課後デイサービス、グループホーム（障害者） 地域包括支援センター、生活就労支援センター、日常生活自立支援、貸金相談事業、有償ホームヘルプ事業 心身障害者福祉センター・老人福祉センターの運営
---------------------------------------	---

A 法人後見事業を実施するまでの経緯

- ・ C 市の組織で C 市権利擁護実務者連絡会が立ち上がった。その中で成年後見制度を支援する組織の実施について検討がなされた。松本市社会福祉協議会から日常生活自立支援事業の担当者が委員としてそこに参加した。
- ・ その後、2 市、3 村で成年後見センターがスタートし、現在は 2 市 5 村にて事業を実施している

B 法人後見事業の実施体制

①実施事業、業務

- ・ 2 市 5 村が対象範囲である。
- ・ 成年後見業務は主に係長と職員の 5 人が分担して実施している。特にエリア制を敷いているわけではないが、対象エリアが広域となっていることから、新規案件の担当者を決める際、効率よく対応できるよう考慮している。
- ・ 平成 30 年 11 月 30 日末現在 72 件の法人後見等受任している。業務の割り振りは、特定の職員に後見業務が集中しないように、バランスを見ながら割り振りを行っている。
- ・ 法人後見の受任の他、成年後見に関する講師や相談、出張相談といった業務を行っている。
- ・ 基本的には包括支援センターや市役所等で一次相談を受け、その中で成年後見制度に関する相談の必要性が出てきた場合に、当センターが相談対応する位置づけとなっている。
- ・ 収入が十分ではない案件などは、弁護士などの専門職に依頼することが難しいということもある。その結果、センターが後見人等となることも多いと考えられる。
- ・ 対象者は、対象エリアに在住し、経済的な理由や、個人で受任することが困難であることなどにより他に適切な成年後見人等が得られない者を、運営委員会での審議を経て適当と認めたものを対象としている。
- ・ 受任したケースは原則月に 1 回訪問することとしている。（ただし、遠方の場合は状況を見て訪問している。）面談等を行うとともに必要な経費の支出などを行っている。また、施設職員等に聞き取りをしたり、ケース記録の確認や必要によりケース会議に参加したりしている。

- ・ 72 件の受任者の約 35 割が精神障害者と知的障害者である。精神障害者では浪費癖がある場合などは特に大変である。本人の生活を守るためには、本人の意向に反した財産管理をせざるを得ない場合があるが、関係性構築などを考えると強く言えない。また、発達障害と知的障害の両方ある方などは、金銭の確認の電話などが頻繁にあり、その対応などに時間を取られる場合も多い
- ・ 対象者は施設や病院などの人が多く、在宅や独居の人も一部いる。

②人材

- ・ 成年後見支援センターの長は、社会福祉協議会の課長クラスが就任している。
- ・ 課長以下に、係長 2 名（社会福祉士）、担当職員 3 名（社会福祉士）と事務職員という体制である。なお、全員常勤であるが、課長と担当職員のうち 1 名、事務職員は嘱託である。
- ・ 担当職員は係長の 1 人が最も長く 8 年の経験を有し、それ以外の職員は 2 年から 6 年である。
- ・ 後見業務を担うために、社会福祉士会などが実施する研修会にはできるだけ参加できるように業務のやりくり等を行っている。
- ・ 職員の他に法人後見支援員として当初 19 人を養成して、現在 7 人が活動している。また、市民後見人養成講座を修了した市民後見人材バンク登録者に、実務実習の位置づけで、法人後見支援員として仕事をサポートしてもらっている。登録職員の位置づけである。
- ・ なお、職員は異動がある。3 年から 5 年をめぐ

③運営協議会

- ・ 「社会福祉法人 C 市社会福祉協議会成年後見支援センター運営規程」に「成年後見支援センター運営委員会」の定めがある。それに基づき「成年後見支援センター運営委員会設置要綱」が定められ、これらに則って運営がなされている。
- ・ 運営委員会は、センター運営自体の方向性を検討するとともに、法人後見の受任についても検討する。基本的には、対象エリアに在住し、経済的な理由などにより他に適切な成年後見人等が得られない者が対象となる。
- ・ 委員は、弁護士、司法書士、社会福祉士、精神保健福祉士、行政書士、医師、2 市 5 村の担当課長（高齢/障害）、社会福祉協議会（各市村）で構成され、立ち上げ当初からかかわっている司法書士が委員長となっている。なお、士業の委員は各団体からの推薦という形をとっている。
- ・ 委員会は年に 3 回行っている。
- ・ また、事例検討（成年後見人等の候補者の検討など）については、年 3 回だと対応が難しいため、上記の下に小委員会を設置し、上記委員会の開催月以外の月に実施している。小委員会は上記委員会から、弁護士、司法書士、社会福祉士、精神保健福祉士、松本市、安曇野市の高齢福祉担当課長、松本市社協の課長が常時委員として出席している。その他に

委員長が認めた委員も出席できるようになっており、事例検討における当該ケースの市村及び市村社協の委員が出席している。運営委員会、小委員会とも、成年後見人等の候補者を検討する際は、当該ケースの市村の担当者、当該ケースに関わりのある医療、福祉の関係者が出席している。

- ・ 運営委員会、小委員会での成年後見人等候補者の検討では、相談を受けたかけはしの担当職員が、受任候補者を検討すべきケースを示し、その対応について協議している。協議の際、質問や確認事項がある場合は、出席している当該ケースの市村担当者、当該ケースに関わりのある医療、福祉の関係者が直接回答している。
- ・ 運営委員会、小委員会での検討の結果、法人後見を受任しないケースもある。成年後見制度を利用しても課題が解決しない場合など、成年後見の必要性も含めて再度検討してもらうこととし、受任しないという判断することもある。また、日常生活自立支援事業の利用が可能な場合や、現状で緊急に成年後見制度を利用しなければならない理由がない場合も同様に受任しないことにしている。
- ・ 受任されない場合でも、その後継続的に検討を進め、改めて受任するといった場合もある。

③運営協議会

- ・ 運営要綱において、後見業務の監査を年1回行うものとし、監査委員は社協の監査委員をもって充てるとされている。この基準に従い、税理士が財産を適正に管理しているかを年に1回集中的にチェックしている。通帳や参考となる証書類のチェックをしている。

C 受任事例

- ・ 受任ケースは経済的に困難ケースが多い。また、親族申立てや市長申立てのいずれの場合も多い。財産管理や施設の手続きだけの対応だけではなく、負債が多い、多問題であるなどの困難ケースは社協に来ることが多いと感じている。
- ・ 社協サービスを利用している人で法人後見を受任しているケースもいくつかある。
- ・ 高齢者、生活保護、法人後見となっているケース。社協の居宅介護支援（ケアマネ）と訪問介護を使っていた。本人の状況から、サービス実施事業者を社協以外にかえることが難しかったケース。継続の可否について、家庭裁判所に問い合わせ、その結果、利益相反ではないとの判断を口頭で伝えられた。そのため、社協のサービスを利用しつつ、受任した。
- ・ 保佐人をし、就労継続支援 B 型を利用しているケース。もともと契約していた。上記同様、家庭裁判所に問い合わせ、利益相反ではないとの判断を得た。
- ・ 成年後見人をし、就労継続支援 B 型を利用しているケース。もともと契約していた。上記同様、家庭裁判所に問い合わせ、利益相反ではないとの判断を得た。

D 利益相反行為を防ぐための工夫

- ・ 特に、受任するかどうかの判断、受任しているが関係するサービスを利用しようとする際に、書面により家庭裁判所に利益相反に当たるか否かについて問い合わせをしている点が

挙げられる。その結果、利益相反にあたらないとの回答を得た上で、受任や契約を進めている。

- ・ また、運営委員会にて、社協として受任すべきかどうかについて、検討し、必要により受任しない（継続審議）といった対応を行っている。

エ. 事例 社会福祉法人 D 市社会福祉協議会 成年後見支援センター

実施 介護保険サービス 障害福祉サービス その他サービス	訪問介護、訪問入浴介護、訪問看護、通所介護、居宅介護支援 居宅介護、就労継続支援 B 型、特定相談支援・障害児相談支援 地域包括支援センター 日常生活率支援事業、生活福祉資金貸付事業など
---------------------------------------	--

法人後見事業を実施するまでの経緯

- ・当初は E 県社会福祉協議会が基幹となり、近隣の市に拠点を置いて実施していたが、地理的にも対応が難しいため、2006（平成 18）年に県社協を通さずに D 市社協が中心となって実施し始めた。
- ・初めて法人後見等を受任したのは 2009（平成 21 年）6 月である。

法人後見事業の実施体制

①実施事業、業務

- ・ D 市内の方が対象である。
- ・担当課である地域福祉課生活支援係には、常勤専従の職員は 2 人である。生活支援係では、成年後見に関する業務の他、日常生活自立支援事業、生活福祉資金貸付事業を実施しており、これらの業務を兼務する職員が他に 6 名いる。なお、他に嘱託職員がおり、主に事務中心の業務を行っている。
- ・被後見人を訪問して外出していることが多いが、1 人が窓口担当で、電話や来訪にやってきた場合の相談対応を行っている。

②人材

- ・法人後見担当部署の長は、社協の理事・評議員が兼務で担当しており、後見実務は先述した常勤専従職員、兼務職員、市民後見人が行っている。
- ・職員は社会福祉士または精神保健福祉士であり、1 人以上の被後見人等を担当しており、定期的な訪問をしている。
- ・市民後見人の養成を行っており、要請した市民後見人が社協が受任した法人後見における後見活動に従事している。おおよそ半分の 10 ケースぐらいを受け持っている。

③運営委員会

- ・法人後見を受任するかどうかを判断する「運営委員会」があり、外部専門家である司法書士が中心となって、助言、判断をしている。その他、弁護士や社会福祉士、障害者関係団体、市町村等の行政担当者、常勤理事などが入り、それに事務局を交えて、毎月実施している。なお、委員長は司法書士で、長岡と一緒にやっていた時期からかかわってもらっている方である。

- ・ なお、基本的には断らない方針である。
- ・ また、受任した法人後見等の内容を監査・監視する機関は設置しない。

④その他

- ・ これまで受任したケースで後見監督人がつくケースはあまりない。
- ・ 市内でも、市民後見人が活躍しており、助け合いながら業務を行っている。また、障害の場合長い関係性を持たなければいけないということになるので、親亡き後にだれがサービス提供者になるのかということを考えていかなければならないと思っている。そういった意味で法人後見は選択肢の一つだと思う。

受任事例

- ・ 社協のサービスを利用して、法人として後見人を受任している人数は1人である。
- ・ 40歳代、障害者のケースで現在社協が後見人となっている。
- ・ 社協のサービスでは居宅介護を利用しており、他の法人が提供するグループホーム、就労継続支援 B 型、相談支援の各サービスを利用している。社協以外にも居宅介護を実施する事業所はあるが、もともと、社協が実施する居宅介護を利用していたこともあり、継続的に当該サービスを利用することとなった。居宅介護は利用し始めた段階であるため、徐々に安定してきていたことから、それを中断することなく利用を継続したほうが良いとの判断からであった。利益相反に当たるか否かについて家庭裁判所に問い合わせると、問題なしとの回答を得たことから、受任することとなった。
- ・ 社協と本人とのかかわりは、数年前からあった。一時期、生活保護を受給しており、その後、生活保護を受給しなくなった後、社協の日常生活自立支援事業を利用することとなった。その日常生活自立支援事業を利用することで社協との信頼関係を構築することができ、今回の受任につながった。
- ・ 月に1回の訪問を原則としているが、本人が社協敷地隣にある別法人が運営する就労継続支援 B 型事業所を利用しており、月に2～3回程度、社協にも立ち寄っている。そのため本人の様子を定期的に把握することができている。また、2月に1～2回程度開催されるケースカンファレンスにも参加している。
- ・ 両親にも障害があり、本人の兄弟も法人後見の対象となっている。母親が生活費がなくなるとお金の無心にくるが、基本的に断るようにしている。本人の生活のためのお金であるということを伝え納得してもらうように努めている。
- ・ なお、申し立てた時には当社協の居宅介護を利用しているが、今後は別法人のサービスを使うことなどを検討している。

利益相反行為を防ぐための工夫

- ・ 知的障害者の親御さんなどは子どもを家庭で見れるうちがいいが、自分たちが高齢になり対応ができなくなった時のことも考えなければいけないと考えている。

- ・ 障害者の後見は長い期間続くことから、社協がいったん受けて、必要な時だけ弁護士に後見監督人になってもらうといったことも必要であると考えている。

その他

- ・ 遺産分割のケースなどは司法の人をいれないと難しい。また、電話を頻回にかけてくる人などは他の業務の滞ってしまうため、難しい

②社会福祉法人による法人後見を実施するための取り組み事例

ア. 事例 社会福祉法人美芳会

実施 介護保険サービス 障害福祉サービス その他サービス	特別養護老人ホーム、養護老人ホーム、短期入所、通所介護 居宅介護支援 障害福祉サービス 地域包括支援センター 総合支援事業 配食サービス 初任者研修 法人後見
---------------------------------------	---

A 法人後見事業を実施するまでの経緯

- ・平成 13（2001）年度に新しい成年後見制度に関わる立場や現状の課題を考える会議として、富士市の担当課の理解のもと「富士圏域成年後見制度関係者連絡会（以下、「連絡会」という）を開催した。同連絡会には、家庭裁判所の判事等、行政担当課、弁護士、司法書士、社会福祉士、相談機関、精神科医師、障害者の当事者団体等が参加しており、年に 1 回開催された。
- ・法人理事が当時より後見人等としての活動を行っており、高齢者関係の弁護士や司法書士などと勉強会を開催していたことも開始できた要因の一つであった。また、家裁判事も参加しており、情報交換をすることができた。
- ・現在でも裁判所と包括支援センターとの間の意見交換会が定期的に行われている
- ・その後、岡山県や神奈川県などで NPO 法人による法人後見の実践事例などが出始めたことにより、同法人では平成 18(2006)年ごろより、社会福祉法人としての法人後見の可能性について研究を進め、顧問弁護士からも法人後見の意見を聞きつつ、賛同が得られたことから、平成 21(2009)年に、成年後見等受任事業を公益事業として定款に位置づけ、事業を開始した。
- ・同法人では公益事業として位置づけするために平成 20(2008)年後半ごろから、静岡県を担当課とその是非について折衝を続けてきた。当時の静岡県内の市町社会福祉協議会では後見人等の受任事業を行っていなかったため、静岡県の担当課も十分な情報を持っておらず、厚生労働省にも確認を取りつつ、認可に向けた考え方の整理がなされた。最終的に、外部の専門家を交えた運営協議会を設置することで、公益事業として認可された。

B 法人後見事業の実施体制

①実施事業、業務

- ・成年後見人等を受任する事業を実施する。定款に工機事業として定められ、同法人が策定した「成年後見人等受任実施要領（以下、実施要領）」に基づき、事業を実施する。
- ・なお、現時点（調査実施時）において、任意後見受任者、任意後見監督人は受任しないものとしている。しかし、独居高齢者の増加などを踏まえると、将来的には検討する必要があると認識している。

- ・ 後見人等として実施する業務とソーシャルワークとして実施する業務の垣根が見えにくいのも事実であるが、本事業では後見人等としての業務に従事することを考えている。

②人材

- ・ 事業責任者（担当理事 社会福祉士）、包括支援センター社会福祉士（兼務）、相談員（特別養護老人ホーム、デイサービスの相談員の兼務）2名の4名体制である。
- ・ 金銭管理は上記現任部門とは別の事務部門が担うこととしている。出納を別部門が担うことで万が一不正が起こりにくい体制としている。この体制は、施設等の預り金の仕組みを参考に構築している（当該法人の特別養護老人ホームが定める預り金規程に準じて本人の財産管理に関する事務を行うと定めている）。
- ・ なお、全体の統括責任者は理事長が担っている。
- ・ 実務担当者は、当法人の職員であることに加えて、a. 社会福祉士会が実施する成年後見人養成研修の修了者、b. 当法人において実施する成年後見人実務研修の修了者、c. 実施担当者として必要な知識等を有すると理事長が認めた者と定めている。
- ・ なお、b については、法人が弁護士等の外部講師を活用しつつ実施している。また、法人内で、契約資格、与薬者資格、法人後見資格といった法人内資格を定めており、2日間程度の研修を行っている。なお、これらの資格を有しないと当該業務に原則従事しないといったルールを定めている。

③運営協議会

- ・ 実施要領においても、「成年後見人等受任事業運営協議会（以下、運営協議会）」を設置するものとされる。運営協議会は、成年後見人等受任事業及び個別事案並びに本人の財産管理が適切に行われているか検討、確認することを役割としている。
- ・ 3名以上5名で組成され、理事長、当法人の役職員及び成年後見制度に見識を有する外部有識者（弁護士）がメンバーとなっている。その他、市の後見センターの支援員が入る。
- ・ 運営協議会は年1回実施している。運営協議会の中では、個々のケース報告を行うとともに、事業情報の提供を行っている。その際、弁護士等より助言をいただいている。

④その他

- ・ 何らかの損害が生じた場合の補償として、損害保険に加入している

C 受任事例

- ・ これまで受任してきたケースは3件である。いずれの法人も当該法人のサービスを現段階（調査日）には利用していない。
- ・ なお、いずれのケースでも後見監督人はいない

D 利益相反行為を防ぐための工夫

①受任対象者の制限

- ・ a. 当法人の施設入所者、b. 当法人の居宅介護支援事業利用者、c. 当法人と利益が相反する恐れのあるものについて、受任しない旨が実施要領に定めてある。

②家庭裁判所への相談

- ・ 実施要領においても、個別事案において判断に疑義が生じたときは、家庭裁判所に問い合わせるものとしている。ただし、受任後に具体的に相談すべき事案はこれまで生じていない。

③契約主体の違い

- ・ 養護老人ホームや救護施設は、措置制度であることから、法人後見している受任者が当該施設を利用する場合、当事者が違うことから利益相反行為にはならないということもできる。考え方を整理する必要がある

E その他

- ・ 愛媛県社協、岐阜県社協、島根県社協、佐渡市社協などは、法人後見の実践事例として、見学や問い合わせがあった。
- ・ 法人後見を受任してもし不正が起こった場合のリスクは大きい。介護保険業務と比べれば1000万分の1程度の収入であるが、不正が起こってしまうとそのインパクトは大きいと考えられる。採算は合わない事業であり、ある程度リスクを覚悟して地域貢献の一環として実施するかどうかであると考えている。
- ・ 加えて、地域の弁護士会や後見支援センター等としっかり連携して進めていかないといけない事業である。
- ・ 法人後見を進めていくためには、成年後見人候補者として家庭裁判所に法人を認識してもらう必要がある。当法人では、役職員による個人的な後見人受任の経験があることと、前述の連絡会（家庭裁判所もメンバーに入っている）があることから、家庭裁判所の認識があった。
- ・ 加えて、社会福祉協議会は、行政や地域包括支援センターなどと連携しやすく、成年後見人等の申立て段階で後見人候補者として申請書類に記載することが可能であり、受任に結び付く可能性がある。しかし、一般の社会福祉法人の場合はそういった対応が難しい。

全国社会福祉協議会（2014） 権利擁護・虐待防止白書 p33-36 参考

イ. 社会福祉法人昴の法人後見実施に向けた取り組み

本項では、今後法人後見を実施していこうと考えている社会福祉法人昴の実践事例について記載する、

地域プロフィール

埼玉県東松山市及び比企郡、深谷市及び大里郡を中心に障害福祉サービス等を提供している。

比企圏域は、埼玉県のほぼ中央に位置し、首都圏40～70kmの距離圏にあり、都心まで1時間～1時間30分の通勤圏である。中核都市としての東松山市を中心に比企郡と秩父郡の一部にまたがり、総面積は358.54平方キロメートル、人口は約21万人、障害者数は約1.2万人を擁する地域である。

大里圏域は、埼玉県北部の最大の都市である熊谷市を中心に深谷市と寄居町の2市1町で構成され、首都圏50～80kmの距離圏にあり、都心まで1時間～1時間30分の通勤圏である。総面積は362.44平方キロメートル、人口は約37.5万人、障害者数は約1.7万人を擁する地域である。

法人概要

事業規模	平成30年度事業活動収入見込額 93,245万円 職員数 230名（常勤77名、非常勤153名）
実施サービス	障害者福祉 居宅介護、行動援護、重度障害者等包括支援、同行援護、生活介護、就労継続支援B型、共同生活援助、特定相談支援、一般相談支援、自立生活援助 児童福祉 保育所等訪問支援 高齢者福祉 訪問介護、居宅介護支援 公益事業 診療所（小児科（児童精神）、内科、リハビリテーション科）、障害児者地域療育等支援事業、埼玉県障害児者生活サポート事業 その他 喀痰吸引等研修、強度行動障害支援者養成研修
法人理念	平成2年に障害のある子どもたちや地域の福祉に思いをよせる多くの人たちとともに設立した。以来、障害のある人たちが安心して暮らせる地域社会づくりや障害の有無にかかわらず、ともに支え合い暮らす共生社会の実現に一貫して取り組んできた。

法人後見を実施しようと思った経緯（問題意識）

当法人の診療所以外のサービス利用者は約400名であるが、そのうち15%が50歳以上であり、障害のある人本人とその家族の高齢化が見受けられ、将来も安心して地域での暮らしを継続

するためにも成年後見制度の活用が見込まれるが、それを担う人材も地域には不足していることが、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。

法人がめざす共生の町づくりを実現するためには、グループホームだけでなく、家族と一緒に暮らし続けることや安心して一人で暮らし続けることなど地域の中で暮す様々な選択肢と同時にその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や将来の不安の解消のためのライフデザインや相談支援の場ネットワークを作っていく必要があると考えた。

法人内の体制整備（理事会、定款変更、職員への説明、利用者への説明）

平成 31 年度現在、理事会、評議員会に定款変更に向け、実施要綱等を上程しているところである。昨年度に障害者福祉総合推進事業を受託し、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、調査研究を実施してきた。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を実施した。また、このプロジェクト委員が、先進地視察（横浜市にある認定 NPO 法人）や市民公開講座へ参加した。さらに、平成 29 年 12 月に職員向け内部研修会、平成 30 年 3 月にすばるセミナー 2018「くらしつづけるために 3」として、障害者福祉総合推進事業の成果報告とシンポジウムを実施し、法人後見事業についての普及啓発をはかった。

今後、事業を実施するにあたっては、再度法人後見事業立ち上げに向け、運営検討委員会を設置する予定である。

法人外の体制整備（家庭裁判所、行政、社協とのやり取り 等）

昨年度、法人後見検討プロジェクトにおいて、管内 2 つの家庭裁判所との意見交換を実施した。その際に、定款や登記簿謄本が提出書類として必要となることや、まずは当法人サービス利用者以外の受任実績が重要であるという意見を両家庭裁判所からもらっている。そのため、当面は当法人サービス利用者以外の対象者に関する受任をしていく予定である。

行政、社会福祉協議会とは東松山市とのみではあるが、来年度から東松山市社会福祉協議会が受託予定である「成年後見センター」の立ち上げに関する懇談会において、当法人が今後法人後見事業の実施を検討していることを会議にて報告をし、本懇談会に関わる東松山市内の弁護士、司法書士とも意見交換を実施した。また今後、成年後見センターが親族後見、専門職後見、法人後見の体制整備の中心となる機能を兼ね備えるよう要望している。

組織体制（どういった職員を配置するか、組織上の位置づけ）

まだ検討段階ではあるが、法人後見委員会・審査会を設置し、成年後見人の受任等に関する審議を学識経験者、法律、医療等の外部委員を入れて組織する予定である。地元の各関係機関の方が委員となっている。年 4 回程度実施、裁判所からの受任の相談がったものを断ったケースはない。

職員配置も同様に検討中であるが、責任者を業務執行理事より 1 名、業務執行者として法人後見検討プロジェクト委員を中心に社会福祉士等の資格を持つ職員で且つ相談支援事業等の直接福祉サービスと関わらない職員を兼務で従事させる予定である。

その他

昨年度、実施した当法人障害福祉サービス利用者のニーズ調査では、身寄りがなく且つ低所得で、成年後見制度の利用が必要と考えられるが、適切な受任者が見込めない利用者は 5 名であった。

また、当法人障害福祉サービス利用者の成年後見制度利用実態調査では、162 名中 7 名で、うち後見が 4 名、補佐が 3 名であった。

来年度は、管内家庭裁判所との引き続きの意見交換を実施し、比企地域及び深谷地域における在宅、施設入所等における障害者の成年後見制度のニーズ調査を行い、法人後見受任の可能性を探っていく。さらに、日頃より業務上の連携関係にある他の社会福祉法人においても同様のニーズ調査を実施し、受任の可能性や、法人同士でお互いに法人後見を受任する形も同時に模索して行く。

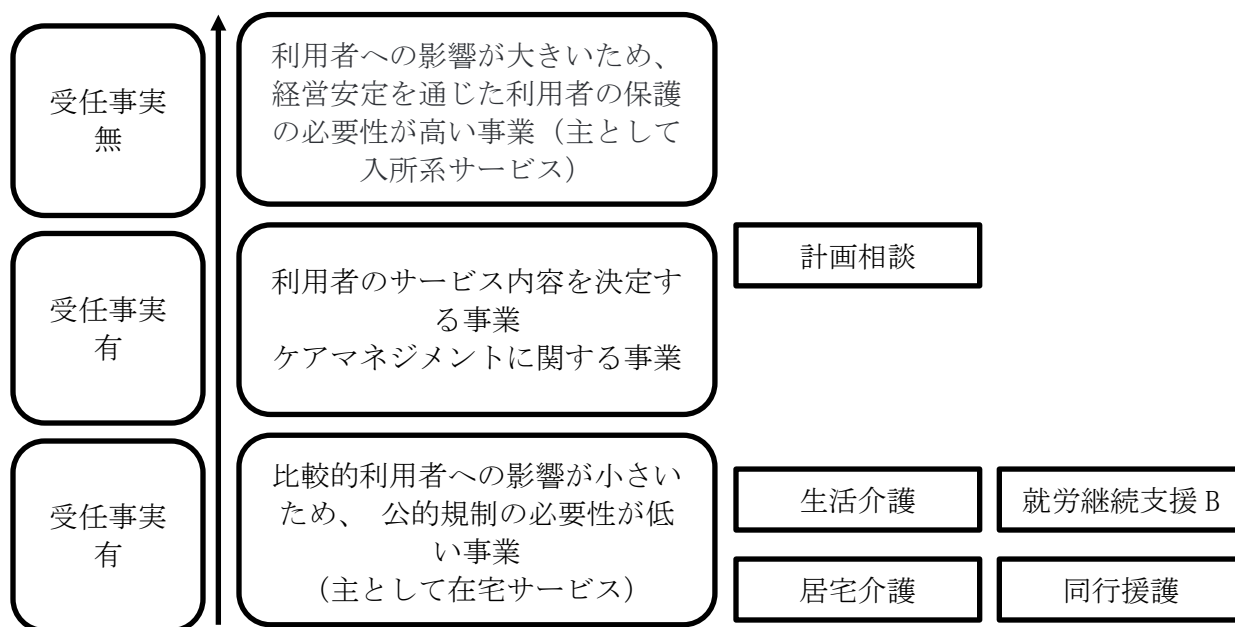
4. 社会福祉法人にて法人後見を実施するためのポイント

以上の法人後見に関する考え方、諸説、社会福祉協議会（以下、「社協」）を対象とした質問紙調査及びヒアリング調査、社会福祉法人による法人後見の実践事例を踏まえると、社会福祉法人により法人後見を進めていくうえで、いくつかのポイントを考えることができる。本章では、そのポイントについて示す。

（１）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、経営安定を通じた利用者の保護の必要性が高い事業（主に入所系サービス）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。

図表 30：当該社協サービス利用者で法人後見を受任しているケースの類型



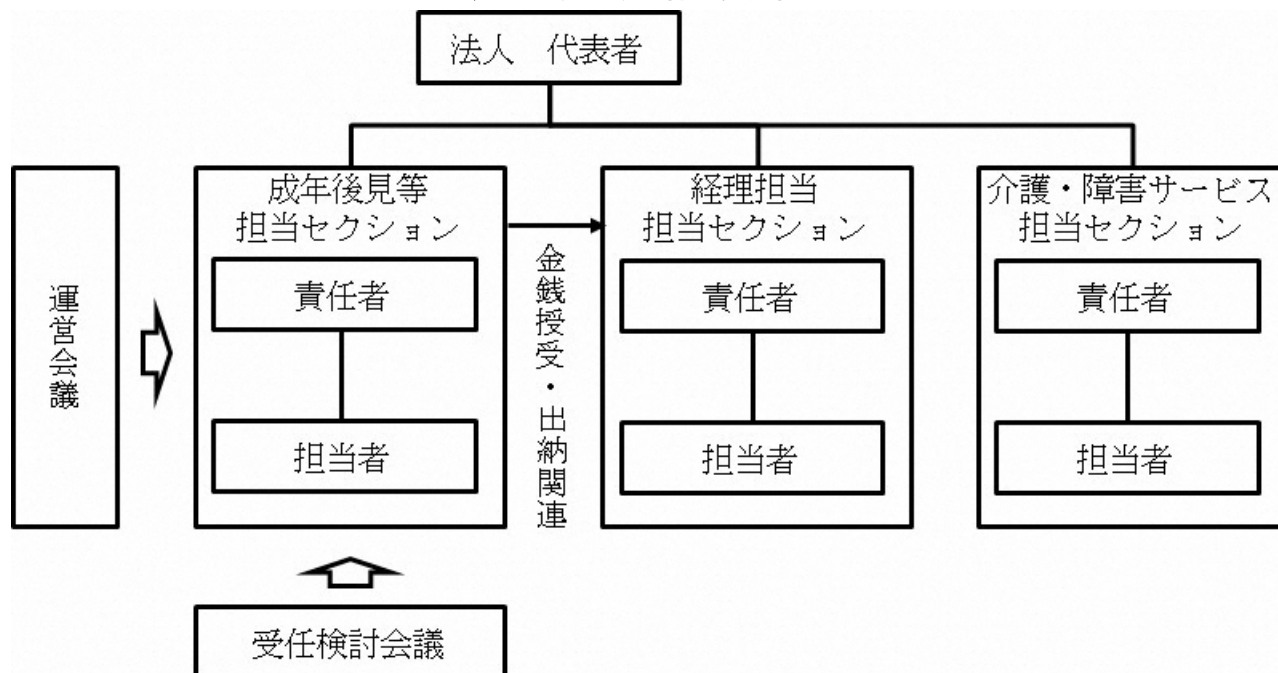
今回の調査からは以上のような状況を確認できた。ただし、ヒアリング結果を踏まえると、計画相談支援は障害者本人が障害福祉全般のケアマネジメントをする位置づけであることから、社協が居宅介護など別のサービスを提供している場合は、ケアマネジメントは行わないなどの工夫をしている例も何件かあった。

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、慎重に判断したうえでの法人後見の受任であったと推察される。

(2) 受任体制

今回の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と考えられる。以下は、そのうちの3つのポイントを図で示したものである。もっとも、個別事案においては、これらのポイントだけでは、必ずしも利益相反行為や実質的な利害対立を解消することができるとは限らないため、注意が必要である。

図表 31：受任する際の実施体制



成年後見等担当セクション

「成年後見等セクション」の担当者である。今回の調査からは、ほか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。

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うえで重要な位置づけといえることができる。

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。

以上の点が受任体制を考えるうえでのポイントであると考えられる部分である。先述した法人後見人の選任基準においても、法人事業の種類・内容や財務基盤、人的態勢、法人及びその代表者と本人の利害関係を考慮した判断をすることが示唆されており、法人後見を推進するためには社会福祉法人としてこのような体制をいかに構築していくかを考えることが重要であるといえることができる。

5. 今後の課題

多くの方の共通認識として、障害者等の後見人等に対するニーズが高まる中でその担い手の数が十分ではないということが、課題の出発点であると考えられる。その選択肢としての一つとして、法人後見があり、利用者の利益に即して、後見人等を選任することが重要であるといえる。

今回の調査からは、法人が提供するサービスを利用する人について当該法人が後見人となること自体はそのすべてが否定されるものではなかったが、その実施体制やケースごとの事情により、法人後見人として選任されるかどうかは異なっているという結果であった。

今後、社会福祉法人による法人後見を進めていくことを考えると、そもそもの事例がごく少数であることも考慮し、具体的にどのような態勢で、どのように実施していくべきかを整理することが重要であると考えられる。

社会福祉法人等による法人後見の活用等について検討する場合、現行成年後見制度における課題をどのように改善すべきかという問題に直面する。種々の課題を抱える現行成年後見制度を維持したままで法人後見のあり方のみを検討しても十分とはいえないからである。この問題は、地域生活における意思決定支援をどのようなシステムのもとに進めていくかという視点のもとに、成年後見制度における身上監護の支援をどのように位置づけるのか、成年後見制度と日常生活自立支援事業など社会福祉制度との関連をどのように整理するのかなど、成年後見制度に関する基本的問題（広義の成年後見問題）と密接に関連している。18年間の成年後見実務の実績と課題を精査し、現行成年後見制度をめぐるこれらの問題を総合的に検討することも必要である。

資料 1 社協を対象としたアンケート調査 調査票

依頼文

平成 31 年 1 月

各市区町村社会福祉協議会
成年後見支援センター ご担当者様

PwC コンサルティング合同会社
公共事業部

【厚生労働省 平成 30 年度障害者総合福祉推進事業】 社会福祉協議会における法人後見等に関する調査 へのご協力のお願いについて

この度、私ども PwC コンサルティング合同会社は、厚生労働省より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調査」の採択を受け、「社会福祉協議会における法人後見等に関する調査」を実施することとなりました。

本調査は、社会福祉協議会で実施している法人後見等の実態について調査をするものです。本調査では特に法人後見を受任するにあたり、必要な体制整備、人材育成の方法等について調査することを目的としております。

ご回答結果は、弊社において集計・分析を行い、報告書としてとりまとめます。また、統計分析にのみ使用し、許可なく自治体名等が特定される情報や、個人のお名前が公開されることはありません。

回答をいただいた後、上記の関係資料と併せて、同封の返信用封筒に封入・封緘の上、平成 31 年 1 月 31 日(木)までに投函ください（切手は貼付されております）。

ご多忙のところ誠に恐縮ですが、日ごろ現場でご苦心なさっている皆様のご努力をよりよい政策提言に結び付けていくためにも、是非、ご協力をお願い申し上げます。

【同封内容】 依頼状（本紙）、厚生労働省依頼状、返信用封筒

調査票（全体票）	4 頁 全ての社協が回答対象
調査票（個票）	1 頁(5 部同封) 以下の該当者がいる社協が回答対象。

貴会が実施する介護保険サービスまたは障害福祉サービスの利用者で後見人等を受任しているすべての方についてご回答いただきます。

【回答期限】 平成 31 年 1 月 31 日（木）

【回答方法】 同封の返信用封筒による郵送（切手は貼付済みです）

<調査実施主体・調査内容に関するお問い合わせ先>

PwC コンサルティング合同会社 「社会福祉協議会における法人後見等に関する調査」事務局
担当：***

【住所】〒 【電話】 (平日午前 10 時～午後 4 時)

【FAX】 【mail】

全体票

【全体票】

貴会の概要についてお伺いします。

貴会名	社会福祉協議会	所在地の種類 (ひとつに○)	1. 政令市 2. 中核市 3. 左記以外の市 4. 特別区 5. 町村
実施事業(すべてに○)	介護保険サービス	1. 訪問介護(夜間対応型含む) 2. 訪問入浴介護 3. 訪問看護 4. 訪問リハ 5. 通所介護(認知症対応型含む) 6. 通所リハ 7. 居宅療養管理指導 8. 短期入所 9. 福祉用具貸与・特定福祉用具販売・住宅改修 10. 小規模多機能型居宅介護(看護小規模多機能型含む) 11. 認知症対応型共同生活介護 12. 夜間対応型訪問介護 13. 定期巡回随時対応型訪問介護看護 14. 介護老人福祉施設(地域密着型含む) 15. 介護老人保健施設 16. 特定施設入居者介護(地域密着型含む) 17. 介護療養型医療施設 18. 居宅介護支援 ※1～18の選択肢は介護予防サービスも含めてご回答ください 19. 上記の介護保険サービス以外の高齢者向け施設サービス (具体的に) 20. 1～19のいずれのサービスも行っていない	
	障害福祉サービス	21. 居宅介護 22. 重度訪問介護 23. 同行援護 24. 行動援護 25. 重度障害者等包括支援 26. 短期入所 27. 療養介護 28. 生活介護 29. 施設入所支援 30. 就労移行支援 31. 就労継続支援A型 32. 就労継続支援B型 33. 就労定着支援 34. 自立生活援助 35. 共同生活援助(グループホーム) 36. 自立訓練(機能訓練) 37. 自立訓練(生活訓練)宿泊型 38. 自立訓練(生活訓練)通所型 39. 計画相談支援 40. 地域移行支援/地域定着支援 41. 上記以外の障害福祉サービス以外の障害者向け施設サービス (具体的に) 42. 21～41のいずれのサービスも行っていない	
	他	43. 日常生活自立支援事業 44. 生活困窮者自立支援事業	

法人後見等を実施する実施体制についてお伺いします。

問1. 貴会には、権利擁護センター等の法人後見を実施する機関(以下、法人後見等受任機関)は、ありますか?
 なお、明確な法人後見等受任機関を設置してなくても、貴会として法人後見等を実施している場合は「1. ある」を回答してください。

1	ある	2	ない	→ 問5に進んでください
---	----	---	----	--------------

問2. 法人後見等受任機関の実施体制についてお伺いします。

(1) 所属する職員は人数は何人ですか。常勤と非常勤、法人後見等受任機関の専従と兼務に分けて記載してください。なお、該当する人がいない場合は「0人」と記載してください。

また、ここでの職員とは貴会と雇用関係にある者を指します。

種類	常勤		非常勤	
	専従	兼務	専従	兼務
正職員	人	人	人	人
嘱託職員(臨時含む)	人	人	人	人

(2) 貴会では市民後見人の養成をしていますか。養成している場合、養成した市民後見人は貴会で受任した法人後見における後見活動の業務に従事していますか?

1	いない	2	いる	(いる場合)→	1	従事している	2	従事していない
---	-----	---	----	---------	---	--------	---	---------

(3) 貴会の法人後見等受任機関の責任者(センター長など)は次のいずれにあてはまりますか(ひとつに○)

1	貴会の役職員以外の者である	2	貴会の理事・評議員が兼ねている
3	貴会の別の部署の役職員が兼ねている	4	法人後見等受任機関に専任の職員である

(4) 法人後見等を貴会として受任するかどうかを判断する機関(委員会等の会議体を含む)はありますか(ひとつに○)

1	ない	2	ある → ある場合、①、②をご回答ください。
---	----	---	------------------------

①ご回答いただいた機関の責任者(委員長など)は次のいずれにあてはまりますか(ひとつに○)

1	貴会の理事・評議員が兼ねている	2	貴会の別の部署の職員が兼ねている
3	受任機関専任の職員である	4	貴会の役職員以外の者である

②ご回答いただいた機関の構成員の職種や所属をお答えください(すべてに○)

1	弁護士	2	司法書士	3	社会福祉士又は社会福祉士会等に所属する方
4	高齢者・障害者関係団体所属の方	5	市町村等の行政関係者		
6	医師・看護師等医療関係者	7	法人後見等受任機関所属の役職員		
8	7以外の貴会役職者	9	1～8以外の方(具体的に)		

(5) 受任した法人後見等の内容を監視・監査する機関(委員会等の会議体を含む)はありますか(ひとつに○)

1	ない	2	ある → ある場合、①～③をご回答ください。
---	----	---	------------------------

①ご回答いただいた機関の責任者(委員長など)は次のいずれにあてはまりますか(ひとつに○)

1	貴会の理事・評議員が兼ねている	2	貴会の別の部署の職員が兼ねている
3	受任機関専任の職員である	4	貴会の役職員以外の者である

②ご回答いただいた機関の構成員の職種や所属をお答えください(すべてに○)

1	弁護士	2	司法書士	3	社会福祉士又は社会福祉士会等に所属する方
4	高齢者・障害者関係団体所属の方	5	市町村等の行政関係者		
6	医師・看護師等医療関係者	7	法人後見等受任機関所属の役職員		
8	7以外の貴会役職者	9	1～8以外の方(具体的に)		

③構成員は(4)で回答した受任を判断する機関の構成員と比べて、どのような構成になってますか(ひとつに○)

1	ほぼ同じ構成員である	2	半分ほどが同じ構成員である
3	ほとんど同じ構成員はいない		

法人後見等の受任状況についてお伺いします

問3. 貴会の法人後見等受任機関では、平成29年度及び今年度(平成30年度)に法人後見等の受任実績はありますか。

1	ある	2	ない → 問5に進んでください
---	----	---	-----------------

問4. 法人後見等受任機関における受任実績についてお伺いします。

(1) 法人後見等受任機関(もしくは社協)として初めて法人後見等を受任したのはいつですか。

平成	年	月
----	---	---

(2) 平成30年12月31日時点現在の受任者数とこれまでの受任者の累積数をお答えください。

種類	平成30年12月31日時点現在			平成30年12月31日時点までの累積		
	高齢者	障害者	合計	高齢者	障害者	合計
補助	人	人	人	人	人	人
保佐	人	人	人	人	人	人
後見	人	人	人	人	人	人

(3) 後見人等候補者となることの依頼を断ったケースはありますか(ひとつに○)

ある場合は、平成30年12月31日時点での累積件数を記入し、①もお答えください。

1	ない	2	ある(件数 件) → ①をご回答ください
---	----	---	----------------------

①断った理由は何ですか。すべてに○をつけ、最も当てはまるものに◎をつけてください

1	人員が不足しており、対応できなかった
2	自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た
3	被後見人の心身の状態から適切な身上監護(財産管理以外の事務を総称し、生活や療養看護の事務のこと)ができないと判断された
4	財産管理等の課題を抱えているため、別の専門職・専門機関が対応すべきと判断された
5	依頼があつて適時に組織としての受任判断ができなかった
6	1～5以外の方(具体的に)

(4) 後見人等候補者となっていたが、受任できなかったケースはありますか(ひとつに○)

ある場合は、平成30年12月31日時点での累積件数を記入し、①もお答えください。

1	ない	2	ある(件数 件) → ①をご回答ください
---	----	---	----------------------

①家裁等からの情報で受任できなかった理由はわかりますか。

「2.わかる」を選択した場合はその詳細な理由もご記入ください

1	わからない	2	わかる
---	-------	---	-----



(理由)

(5) 問4(1)で回答した初めて法人後見等を受任してから現在までに、法人後見等を受任している事案の被後見人等の中に、貴会が実施する介護保険サービスまたは障害福祉サービスの利用者はいますか。

いる場合は、何人いますか。また、貴会にて介護保険サービスまたは障害福祉サービスを実施していない場合は「1.いない」を選択してください。

1	いない	2	いる → (いる場合 人数 人) ※人数分の個票の記入をお願いします。
---	-----	---	--

問5. 法人後見の申立から受任、後見活動を実施するにあたり、利益相反に関する懸念事項はありますか。懸念事項がある場合は、以下に懸念事項をできる限り具体的に、箇条書きでご記入ください。

1	ない	2	ある
---	----	---	----

(理由)

ご回答者について

問6. ご回答者のご所属、お名前についてご回答ください（任意）

記入者名				
調査票に関する 問い合わせご担当者	部署		役職	
	フリガナ			
	氏名			
調査票に関する 問い合わせ電話	—	—	調査票に関する 問い合わせFAX	— —
調査票に関する 問い合わせメールアドレス	@			

問4（5）で「1. いない」と回答された方は以上で調査終了です
ご協力ありがとうございました。

問4（5）で「2. いる」と回答された方は引き続き個票の記入をお願いします。

個票は問4（5）で「2. いる」と回答した「法人後見等を受任している事案の被後見人等のうち、貴会が実施する介護保険サービスまたは障害福祉サービスの利用者」すべての方について個別にご記入ください。

個票は5名分用意していますが、該当者が6名以上の場合は回答用紙を複写してご回答いただけますと幸いです。

個票

【個別調査票】

個別調査票は全体票 問4（5）にて「2.いる」と回答した方のみ、ご回答ください。

貴会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方の法人後見を受任している個々のケースについて、以下の各設問をお答えください。

ケース 1

受任 対象者	1. 高齢者 2. 障害者 3. その他	受任の種類	1. 後見 2. 保佐 3. 補助
後見 監督人	1. 選任されている 2. 選任されていない		
同居 家族	1. 別居 2. 同居→同居の場合は下記より同居者に○をつけてください 【1. 配偶者 2. 親 3. 子 4. 孫 5. 兄弟 6. その他（具体的に ）】		
利用している 介護保険サービスまたは 障害福祉サービス		①全体調査票の貴会概要実施事業に記載がある1～44の介護サービスまたは障害福祉サービスのうち 受任期間中に利用したサービスの数字をすべて記入してください。 ・貴会が実施するサービス 【 , , , , 】 ・貴会以外が実施するサービス 【 , , , , 】 ②①で回答した貴会が実施しているサービスは、本ケース対象者が利用できる範囲に貴会以外の事業所はありますか？一つでもある場合は「1. ある」を回答してください 【1. ある 2. なし】	
	後見人等候補 者となった きっかけ (複数回答)	1. 日常生活自立支援事業の利用者であったため 2. 本人の家族等から候補として挙げられていたため 3. 市長申立て等において、候補として挙げられていたため 4. 他に後見人等の候補者がいないため 5. その他の理由 ()	
	受任した 理由 (複数回答)	1. 生活保護受給者、生活困窮者であるため 2. 日常生活自立支援事業の利用者で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. 家族等が本人等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 ()	
	下段は自由記述	上記のような理由により受任が相当と判断するに至った具体的事情を記載してください。	
	本ケースを受 任する上で 気を付けてい ること (自由記述)		

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
事業報告書

発 行 日：平成 31 年 3 月

編集・発行：PwC コンサルティング合同会社