


市民後見人養成あり方検討及び養成講座に関する今後のスケジュール

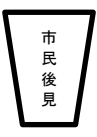

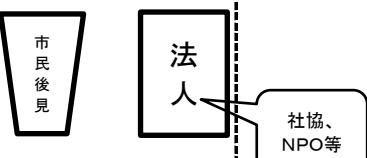
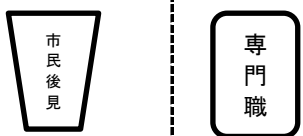
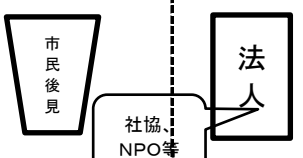
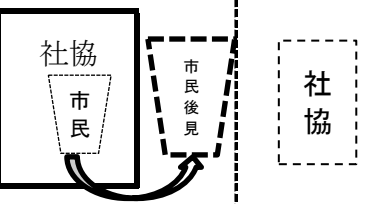
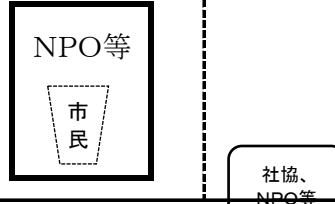
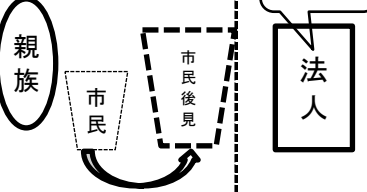
| 検討会 | 主な流れ |
|---|--|
| <p>第1回検討会 (平成24年7月6日)</p> | <p>○ 主要論点の整理の方向について</p> <p>① 市民後見の意義・役割等、② 市民後見人養成における市町村、社協、県等の役割、③ 市民後見人養成の課題(候補者登録、受任後の支援等)、④ カリキュラム(基礎・実践)及び運営方法</p> |
| <p>第2回検討会 (平成24年8月20日)</p> | <p>○ 主要論点の整理(素案)について</p> <p>「① 市民後見の意義・役割等、② 市民後見人養成における市町村、社協、県等の役割、③ 市民後見人養成の課題(候補者登録、受任後の支援等)、④ カリキュラム(基礎・実践)及び運営方法」等に関する論点整理(素案)について検討</p> <p>○ 「市民後見研修講座(基礎)」の実施案について検討</p> |
| <p>第3回検討会 (平成24年10月5日)</p> | <p>○ 主要論点の整理(案)について</p> <p>「① 市民後見の意義・役割等」、「② 市民後見人養成における市町村、社協、県等の役割」、「③ 市民後見人養成の課題(候補者登録、受任後の支援等)」、「④ カリキュラム(基礎・実践)及び運営方法」等に関する論点を整理</p> <p>○ 「市民後見研修講座(基礎)」の実施案を確定</p> |
| <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p>市民後見人養成講座(基礎研修)説明会(オリエンテーション)の開催広報 (平成24年11月)</p> </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p>市民後見人養成講座(基礎研修)説明会(オリエンテーション)の実施 (平成24年12月中旬・2回程度開催予定)</p> <p>※ 「市民後見人養成講座(基礎研修)」の受講希望者は、参加必須。</p> </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">  </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;"> <p>市民後見人養成講座(基礎研修)の申込受付 (平成24年12月～25年1月・予定)</p> </div> <div style="border: 1px dashed black; padding: 10px;"> <p>市民後見人養成講座(基礎研修)の実施 (平成25年1月下旬～2月下旬の3～4日間・予定)</p> </div> | |
| <p>第4回検討会 (平成25年3月中旬)</p> | <p>○ 検討会取りまとめ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 市民後見研修講座(基礎)受講者アンケートの結果について ・ 市民後見人養成のあり方について |

市民後見人養成、就任支援及び活動支援の流れ(イメージ)

| 以下の項が右の □ の部分に対応 | | 項番号 | 24年度 | | | 25年度 | | | 26年度 | | | 27年度 | | | 28年度以降 | 備考 |
|--|---------|--------------|----------|------------|----------|-------------------|-------|----|--------------------|---------------------|--------------------------|------|------|------|--------|----|
| | | | 7 | 10 | 1 | 4 | 7 | 10 | 1 | 4 | 7 | 10 | 1 | 4 | | |
| 養成あり方検討会(県・県社協) | | 1 | 7/6 第1回 | 10/5 第3回 | | | | | | | | | | | | |
| | | | 8/20 第2回 | | 3月中旬 第4回 | | | | | | | | | | | |
| 基礎研修 (県・県社協) ※基礎研修は、国庫補助事業のため、実施年限は未定。 | ①募集 | 2 | | ★12月下旬～ 募集 | | | | | | | | | | | | |
| | ②研修実施 | 3 | | | 1・2月 研修 | | | | | | | | | | | |
| | ③修了認定 | 4 | | | ★修了認定 | | | | | | | | | | | |
| 実践研修 (市町村・後見実施機関) | | ①募集 | 5 | | | ★5月中旬～ 募集 | | | | | | | | | | |
| | | ②研修実施 | 6 | | | 7月頃～ 研修(7～10日間程度) | | | | | | | | | | |
| | | ③(体験実習) | 7 | | | (1.5日～5日間程度の体験実習) | | | | | | | | | | |
| | | ④修了認定 | 8 | | | | ★修了認定 | | | | | | | | | |
| 市民後見活動及び支援(市町村・後見実施機関) | D型の場合 | ①支援員登録 | 9 | | | | | | ★法人後見の支援員として登録 | | | | | | | |
| | | ②支援員研修 | 10 | | | | | | 初任者研修/OJT | | | | | | | |
| | | ③支援員として活動 | 11 | | | | | | | ★法人後見の支援員として活動開始 | | | | (継続) | | |
| | | ④支援員活動支援 | 12 | | | | | | | 報告会、研修等により継続的に支援 | | | | (継続) | | |
| | A～C型の場合 | ①支援員登録 | 13 | | | | | | | ★法人後見の支援員として登録 | | | | | | |
| | | ②支援員研修 | 14 | | | | | | | 初任者研修/OJT | | | | | | |
| | | ③研修的支援員として活動 | 15 | | | | | | | ★法人後見の研修的支援員として活動開始 | | | | | | |
| | | ④研修的支援員活動支援 | 16 | | | | | | | 報告会、研修等により継続的に支援 | | | | | | |
| | | ⑤バンク登録 | 17 | | | | | | | | ★市民後見人バンクに登録 | | | | (継続) | |
| | | ⑥受任調整・未受任者支援 | 18 | | | | | | | | ★後見人候補者として受任調整及び未受任者への支援 | | | | (継続) | |
| ⑦就任時支援 | 19 | | | | | | | | 後見人を受任した場合の就任時事務支援 | | | | (継続) | | | |
| ⑧後見人活動 | 20 | | | | | | | | 市民後見人として活動開始 | | | | (継続) | | | |
| ⑨後見人活動支援 | 21 | | | | | | | | 報告会、研修等により継続的に支援 | | | | (継続) | | | |
| ⑩終了時支援 | 22 | | | | | | | | 後見終了時の事務支援 | | | | (継続) | | | |

新規に「支援員」として受け入れることには、受入側に一定の負担が生じます。特に、「支援員」が、一定の経験を経るまでは、指導する職員・先輩である支援員は、利用者への支援という本来業務に付加して、新人「支援員」を指導するという業務が発生します。また、組織・法人としても、規程の整備、雇用等報酬が発生する場合は、その財源の確保等をする必要があります。

「市民後見人」の就任・活動類型の整理

| | | | 後見人等の概念図 | | 評価できる点 | 課題 | | |
|-----------------|--------------|-----------------------|-----------------|---|---|--|---|---|
| | | | 後見人 | 後見監督人 | | | | |
| 「市民後見人」の就任・活動形態 | 後見人に就任 | 単独後見 | A |  | | 単独で後見人に就任することにより、後見人側が、達成感を得ることができる。 | 後見人実務の管理・監督体制が脆弱。支援課題の相談先が、十分でない。不適正な行為に対する抑止機能が確保されていない。 | |
| | | 複数後見 | 専門職との複数後見 | B-① |  | | 市民後見人が身上監護を、専門職後見人が財産管理を主とするといった役割分担ができる。市民後見人から、支援課題について、専門職側に相談等することができる。 | そもそも、複数後見とする必要性の精査が必要。後見人間の連携・協力の確保。組織的な管理・監督体制としては、やや弱い。 |
| | | | 法人との複数後見 | B-② |  | | 市民後見人から、支援課題について、法人側に相談等することができる。後見人実務を組織的に管理・監督できる。 | そもそも、複数後見とする必要性の精査が必要（特に、法人側の機能が十分であれば、あえて市民後見人を付ける必要性は低い）。 |
| | | | 後見監督人選任を条件とする場合 | C-① |  | | 後見人の実務のチェック体制が確保できる。市民後見人から、支援課題について、後見監督人である専門職側に相談等することができる。 | 適切な後見監督人（専門職）の確保。後見人と後見監督人との連携・協力の確保。組織的な管理・監督体制としては、やや弱い。 |
| | | | | C-② |  | | 後見人実務を組織的に管理・監督できる。市民後見人から、支援課題について、後見監督人である法人側に相談等することができる。 | 適切な後見監督人（法人）の確保。後見人と後見監督人との連携・協力の確保。 |
| | 支援員・補助者として活動 | 社協の支援員 | D-① |  | | 支援員としての「市民後見人」を組織的に管理・監督できる。将来、後見人として受任することを構想する余地がある。 | 「市民後見人」の定義に、適さないと評価される可能性がある。 | |
| | | NPO等の支援員 | D-② |  | | 支援員としての「市民後見人」のチェック体制が確保できる。 | 「市民後見人」の定義に、適さないと評価される可能性がある。養成を行政が行った場合、NPO等とのマッチングに困難を来す可能性がある。 | |
| | | 親族後見人の支援員（サポーター）として活動 | E |  | | 親族後見人の支援に資することができる。将来、後見人として受任することを構想する余地がある。 | 「市民後見人」の定義に、適さないと評価される可能性がある。親族後見人と「市民後見人」とのマッチングに困難を来す可能性がある。 | |