

令和7年度 老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業）

「地域の権利擁護の担い手の育成・活躍の促進に向けた調査研究事業」

報 告 書

【参考資料】

令和8(2026)年 3月

一般財団法人 日本総合研究所

【目 次】

第1部 「地域の権利擁護の担い手育成・活躍支援に関するアンケート調査」	1
I 本調査「地域の権利擁護の担い手の育成・活躍の促進に関するアンケート調査」	3
I-1. 調査実施概要	4
I-2. 調査結果概要	5
I-2-1. 都道府県向け調査	5
1. 市民後見人の育成・活躍支援	5
2. 法人後見実施団体の育成	24
I-2-2. 市町村向け調査	32
1. 回答自治体の概要	32
2. 市民後見人の育成・活躍支援	33
3. 法人後見実施団体の育成	59
II 追加調査「「規制改革実施計画」への対応状況調査」	73
II-1. 調査実施概要	74
II-2. 調査結果概要	76
1. 名簿登録希望者が後見人等として受任経験がない場合	76
2. 名簿登録希望者が後見人等として受任経験がある場合	82
第2部 「地域の権利擁護の担い手育成・活躍支援に関するヒアリング調査」	87
I. 市民後見人の育成・活躍支援に関するヒアリング調査	89
I-1. 調査実施概要	90
I-2. 調査結果概要	91
1. 北海道新得町	91
2. 新潟県燕市	101
3. 静岡県島田市	110
4. 静岡県富士市	118
5. 兵庫県伊丹市	124
II. 市民後見人の育成、活躍支援への専門職としての関わり方に関するヒアリング調査	129

II-1. 調査実施概要	130
II-2. 調査結果概要	131
III. 法人後見の担い手育成に関するヒアリング調査	135
III-1. 調査実施概要	136
III-2. 調査結果概要	138
1. 一般社団法人 S すけっと(えすけっと)	138
2. 公益社団法人 埼玉県手をつなぐ育成会(いきいきネット)	144
3. 社会福祉法人 誠信会	148
4. 社会福祉法人 MAG(成年後見センターひかり)	152
5. 社会福祉法人 富士市社会福祉協議会	156
IV. 法人後見ガイドラインに関する学識者ヒアリング調査	161
IV-1. 調査実施概要	162
IV-2. 調査結果概要	163
V. 都道府県、政令市等、広域支援機関に対するヒアリング調査	169
V-1. 調査実施概要	170
IV-2. 調査結果概要	171
IV-2-1. 立ち上げを後押しする支援(立ち上げ・プロセス支援)	171
1. 高知県、高知県社会福祉協議会	171
IV-2-2. 広域的な体制整備の質をより向上させる支援(仕組みの向上、強化支援)	180
1. 静岡県社会福祉協議会	180
2. 横浜市社会福祉協議会(よこはま成年後見推進センター)	188
3. 特定非営利活動法人 知多地域権利擁護支援センター	197
アンケート調査票	203

【本報告書で用いる用語】

本調査研究事業及び本報告書(本編、参考資料)において使用する主要な用語の定義は以下の通りである。

用語	説明
第二期基本計画	「第二期成年後見制度利用促進基本計画」(令和4年3月25日閣議決定)
中間検証報告書	「第二期成年後見制度利用促進基本計画に係る中間検証報告書」(令和7年3月7日、成年後見制度利用促進専門家会議)
規制改革実施計画	「規制改革実施計画」(令和7年6月13日閣議決定)
本人	成年後見制度を利用する人
後見人等	成年後見人、保佐人、補助人を総称する。
監督人等	成年後見監督人、保佐監督人、補助監督人を総称する。
市民後見人	家庭裁判所から後見人等として選任された、専門職や親族ではない地域住民で、地方公共団体等が行う市民後見人等養成研修を受講した人。
後見人等登録者名簿	養成研修修了後に、受任調整会議等において推薦の対象となる後見人等候補者の一覧。市町村(またはその委託・補助先)によって作成、管理、更新され、継続的、定期的に確認・評価されるもの(市民後見人、法人後見実施団体、専門職等、全候補者をまとめて作成している場合を含む)。
法人後見 (成年後見はやわかり ¹)	家庭裁判所から、後見人等として選任された法人(社会福祉法人やNPO法人等)
養成	主に研修等を通じて、権利擁護支援の担い手となる人材を確保する段階のこと。
育成 (第二期基本計画)	第二期基本計画において担い手の「育成」とは、養成研修の実施から候補者推薦、後見人等として選任されるまでの支援を指す。
活躍支援 (第二期基本計画)	第二期基本計画において市民後見人の「活躍支援」とは、地域住民が後見人等として活動できるようにするための支援に加えて、後見人等として選任されていない場合でも、成年後見制度の広報・相談活動や見守り活動を行う、法人後見の支援員、日常生活自立支援事業の生活支援員、意思決定支援を行うなど、地域において

¹ 成年後見制度の基本的な仕組みや利用方法について、本人・家族・地域関係者向けにわかりやすく紹介する厚生労働省の公式情報サイト (<https://guardianship.mhlw.go.jp/>)

	<p>広く権利擁護の担い手として活躍できるようにするための支援を指す。</p>
<p>地域の関係者 (第二期基本計画)</p>	<p>本人に身近な家族・親族等、医療・福祉・介護等の関係者、民生委員・自治会・民間事業者等の地域の関係者のこと</p>
<p>一次相談窓口・機関 (各種相談窓口)</p>	<p>権利擁護に関する相談を総合的に受け付ける、地域に根差した最初の相談窓口(地域包括支援センター、基幹相談支援センター、市町村行政の窓口等)。</p>
<p>地域の権利擁護の担い手</p>	<p>市民後見人として選任されている方に加え、関連する支援制度のもとで、地域において権利擁護の実践に携わる個人・法人後見実施団体を指す。</p>
<p>広域支援機関</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・都道府県、都道府県社会福祉協議会、政令市および政令市社会福祉協議会は、市町村(政令市の場合は管内行政区)が負う法的責務の遂行を専門性の面から補完し、地域の相談支援機関に対する相談・アセスメント力の維持・強化等を支援している。 ・本事業では、広域市町村から中核機関業務を受託し、同様の支援を行っている民間団体も「広域支援機関」として位置づけ、その取組内容を把握した。

第1部 「地域の権利擁護の担い手育成・ 活躍支援に関するアンケート調査」

◇アンケート調査結果における留意事項◇

- ・ 構成割合(%)は四捨五入の関係で、内訳の合計が一致しなかったり、グラフと集計表とで異なったりする場合があります。

I 本調査「地域の権利擁護の担い手の育成・活躍の促進に関するアンケート調査」

I - 1. 調査実施概要

1. 調査目的

都道府県及び市町村における、地域の権利擁護の担い手育成・活躍支援の実施状況、研修修了者の活動実態、取組を推進する上での課題等、今後の対応策検討に向けた課題等の整理を行うことを目的にアンケート調査を実施した。

2. 調査対象

全国の都道府県（47）、市町村（1,741）

3. 調査時期

令和7年12月～令和8年1月

4. 調査実施方法

発送：厚労省担当部署から都道府県へのメール送信（管内市町村宛に展開を依頼）

回収：事務局宛に直接メールでの回答提出を依頼

5. 主な質問項目

- ・ 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針の整備状況や検討プロセス
- ・ 市民後見人養成研修の概要
- ・ 市民後見人候補者としての名簿登録への対応等
- ・ 受任調整（会議）の開催状況、市民後見人としての候補者推薦、選任実績等
- ・ 市民後見人の育成・活躍支援に向けて期待する支援
- ・ 法人後見育成のための取組や支援の概要等
- ・ 受任調整（会議）の開催状況、法人としての候補者推薦、選任実績等
- ・ 法人後見育成に関して期待する支援

6. 回収数、回収率

		発送部数合計	回収数	回収率
1	都道府県	47	35	74.5%
2	市町村	1,741	964	55.4%

I - 2. 調査結果概要

I - 2 - 1. 都道府県向け調査

1. 市民後見人の育成・活躍支援

(1) 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針の整備状況や検討プロセス

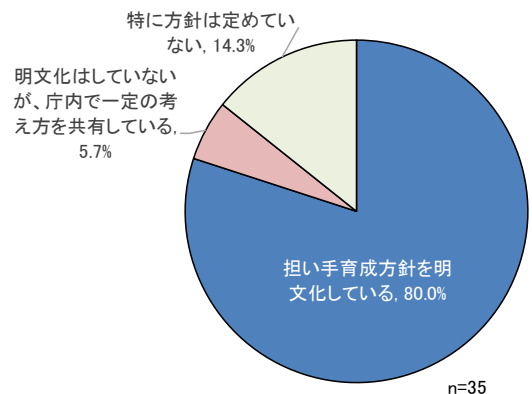
1) 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針や考え方等の庁内での明文化の状況

① 育成・活躍支援の方針や考え方等の明文化の状況

回答が寄せられた 35 都道府県のうち、市民後見人の育成・活躍支援に関する「担い手育成方針を明文化している」と回答したのは 28 都道府県 (80.0%)、「明文化はしていないが、庁内で一定の考え方を共有している」は 2 都道府県 (5.7%)、「特に方針は定めていない」と回答したのは 5 都道府県 (14.3%) であった。

図表 I - 2 - 1 - 1 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針や考え方等の庁内での明文化の状況

	回答数	構成比%
01 担い手育成方針を明文化している	28	80.0%
02 明文化はしていないが、庁内で一定の考え方を共有している	2	5.7%
03 特に方針は定めていない	5	14.3%
回答自治体数	35	100.0%

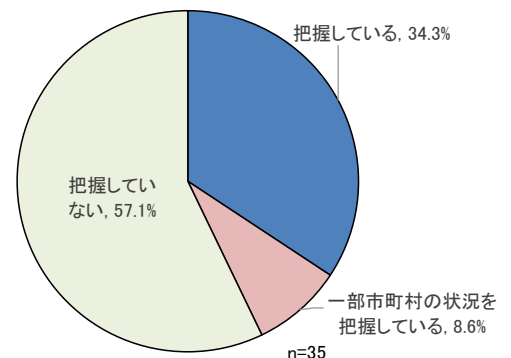


② 管内市町村の市民後見人育成・活躍支援に関する方針等の把握状況

管内市町村の市民後見人育成・活躍支援に関する方針等を「把握している」と回答したのは 12 都道府県 (34.3%)、「一部市町村の状況を把握している」は 3 都道府県 (8.6%) であり、20 都道府県 (57.1%) は「把握していない」と回答していた。

図表 I - 2 - 1 - 2 管内市町村の市民後見人育成・活躍支援に関する方針等の把握状況

	回答数	構成比%
01 把握している	12	34.3%
02 一部市町村の状況を把握している	3	8.6%
03 把握していない	20	57.1%
回答自治体数	35	100.0%



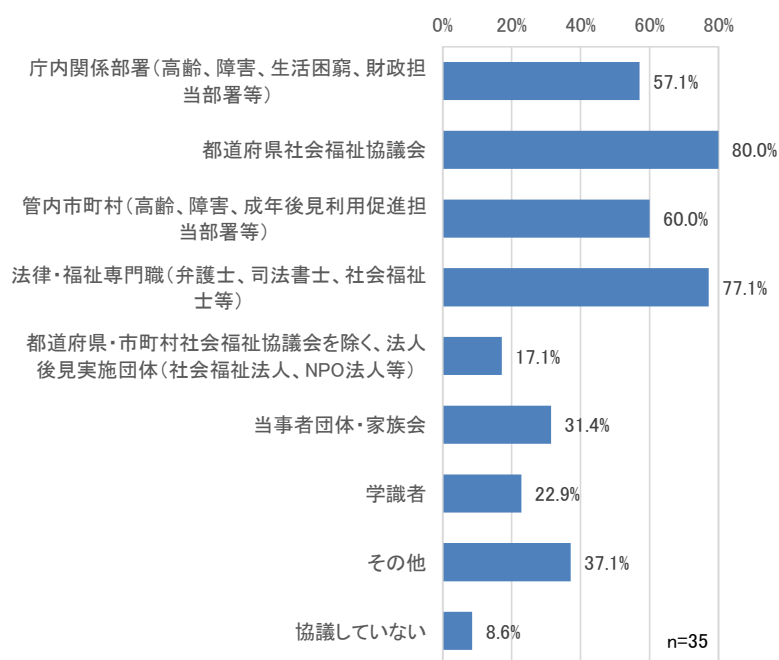
2)市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の作成プロセスにおいて、協議を行った関係機関

回答都道府県の8割近くが「都道府県社会福祉協議会」や「法律・福祉専門職（弁護士、司法書士、社会福祉士等）」と協議を行っていた。

また「管内市町村（高齢、障害、成年後見利用促進担当部署）」や「庁内関係部署（高齢、障害、生活困窮、財政担当部署等）」も交えて協議を行った都道府県は6割前後を占めていた。

なお、「その他」の記載内容では「家庭裁判所」（20.0%）のほか、都道府県が設置する福祉関連部会、医師会や老人福祉施設協議会等の職能団体などの記載も見られた。

図表 I-2-1-3 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の作成プロセスにおいて、協議を行った関係機関



	回答数	構成比%
01 庁内関係部署(高齢、障害、生活困窮、財政担当部署等)	20	57.1%
02 都道府県社会福祉協議会	28	80.0%
03 管内市町村(高齢、障害、成年後見利用促進担当部署等)	21	60.0%
04 法律・福祉専門職(弁護士、司法書士、社会福祉士等)	27	77.1%
05 都道府県・市町村社会福祉協議会を除く、法人後見実施団体(社会福祉法人、NPO法人等)	6	17.1%
06 当事者団体・家族会	11	31.4%
07 学識者	8	22.9%
08 その他	13	37.1%
09 協議していない	3	8.6%
回答自治体数	35	100.0%

【その他の主な記載内容】

- ・家庭裁判所 7件
- ・高齢者福祉専門分科会、県老人福祉計画・介護保険事業支援計画・介護給付適正化計画の策定会議、県地域包括ケアシステム推進協議会認知症部会
- ・医師会、看護師協会等医療関係者、県老人福祉施設協議会、県社会福祉士会、県地域包括・在宅介護支援センター協議会
- ・県民生委員児童委員協議会、県老人クラブ連合会、県PTA連合会、県地域婦人団体協議会、その他

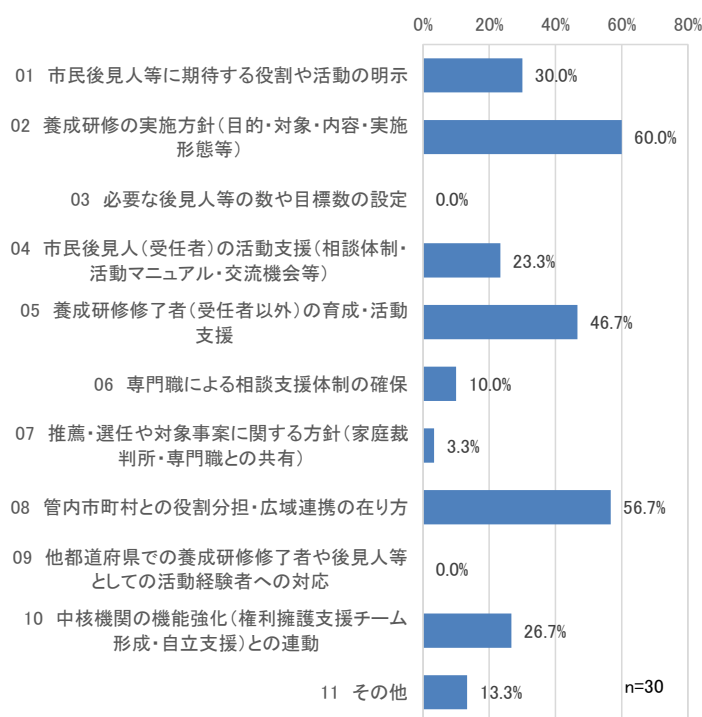
3) 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の内容(方針等作成済み 30 都道府県)

方針等として定めている内容では「養成研修の実施方針（目的・対象・内容・実施形態等）」（60.0%）が最も多く、次いで「管内市町村との役割分担・広域連携の在り方」（56.7%）、「養成研修修了者（受任者以外）の育成・活動支援」（46.7%）が上位を占めた。

「市民後見人等に期待する役割や活動の明示」（30.0%）や「中核機関の機能強化（権利擁護支援チーム形成・自立支援）との連動」（26.7%）、「市民後見人（受任者）の活動支援（相談体制・活動マニュアル・交流機会等）」（23.3%）など、研修修了後の活躍支援、環境整備に関する内容も一定割合みられた。

「他都道府県での養成研修修了者や後見人等としての活動経験者への対応」を定めている都道府県はみられなかった。

図表 I-2-1-4 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の内容(方針等作成済み 30 都道府県)



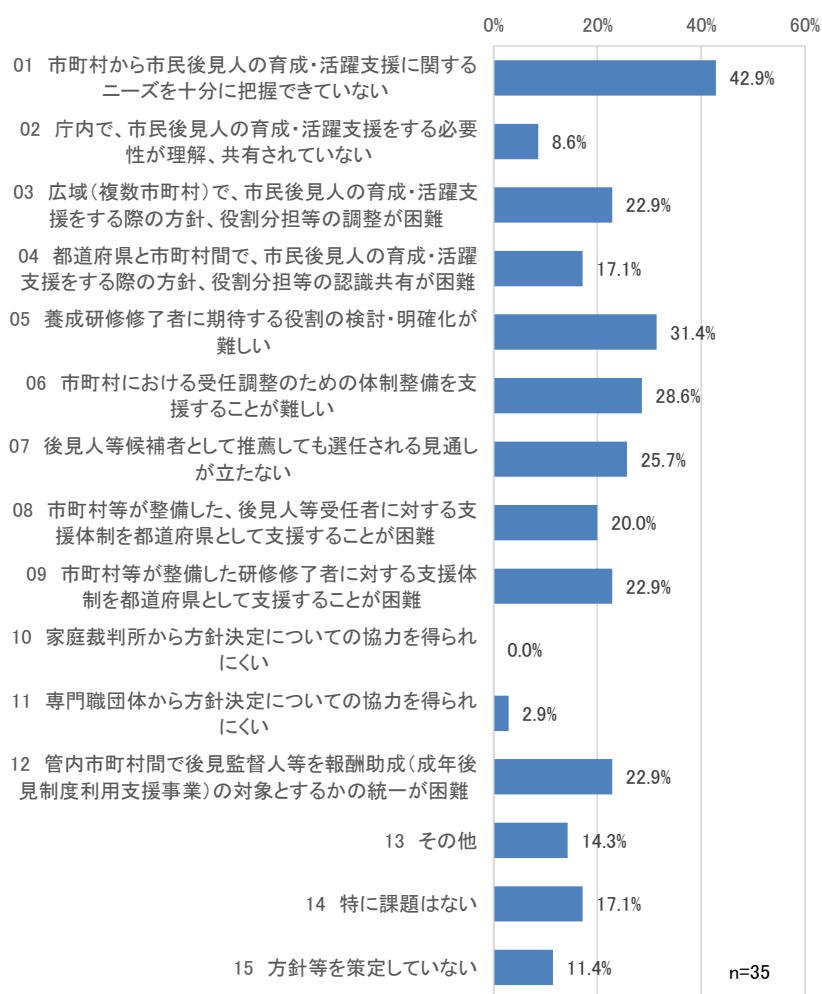
	回答数	構成比%
01 市民後見人等に期待する役割や活動の明示	9	30.0%
02 養成研修の実施方針(目的・対象・内容・実施形態等)	18	60.0%
03 必要な後見人等の数や目標数の設定	0	0.0%
04 市民後見人(受任者)の活動支援(相談体制・活動マニュアル・交流機会等)	7	23.3%
05 養成研修修了者(受任者以外)の育成・活動支援	14	46.7%
06 専門職による相談支援体制の確保	3	10.0%
07 推薦・選任や対象事案に関する方針(家庭裁判所・専門職との共有)	1	3.3%
08 管内市町村との役割分担・広域連携の在り方	17	56.7%
09 他都道府県での養成研修修了者や後見人等としての活動経験者への対応	0	0.0%
10 中核機関の機能強化(権利擁護支援チーム形成・自立支援)との連動	8	26.7%
11 その他	4	13.3%
回答自治体数	30	100.0%

4)市民後見人の育成・活躍支援に向けた方針作成における課題

市民後見人の育成・活躍支援の方針作成における課題として「市町村から市民後見人の育成・活躍支援に関するニーズを十分に把握できていない」(42.9%)や「養成研修修了者に期待する役割の検討・明確化が難しい」(31.4%)こと、「後見人等候補者として推薦しても選任される見通しが立たない」(25.7%)等が上位を占めた。

また、「市町村における受任調整のための体制整備を支援することが難しい」(28.6%)、「広域(複数市町村)で、市民後見人の育成・活躍支援をする際の方針、役割分担等の調整が困難」(22.9%)、「市町村等が整備した研修修了者に対する支援体制を都道府県として支援することが困難」(22.9%)など、市町村支援や連携面での課題も一定割合を占めていた。

図表 I -2-1-5 市民後見人の育成・活躍支援に向けた方針作成における課題



図表 I -2-1-5 市民後見人の育成・活躍支援に向けた方針作成における課題

	回答数	構成比%
01 市町村から市民後見人の育成・活躍支援に関するニーズを十分に把握できていない	15	42.9%
02 庁内で、市民後見人の育成・活躍支援をする必要性が理解、共有されていない	3	8.6%
03 広域(複数市町村)で、市民後見人の育成・活躍支援をする際の方針、役割分担等の調整が困難	8	22.9%
04 都道府県と市町村間で、市民後見人の育成・活躍支援をする際の方針、役割分担等の認識共有が困難	6	17.1%
05 養成研修修了者に期待する役割の検討・明確化が難しい	11	31.4%
06 市町村における受任調整のための体制整備を支援することが難しい	10	28.6%
07 後見人等候補者として推薦しても選任される見通しが立たない	9	25.7%
08 市町村等が整備した、後見人等受任者に対する支援体制を都道府県として支援することが困難	7	20.0%
09 市町村等が整備した研修修了者に対する支援体制を都道府県として支援することが困難	8	22.9%
10 家庭裁判所から方針決定についての協力を得られにくい	0	0.0%
11 専門職団体から方針決定についての協力を得られにくい	1	2.9%
12 管内市町村間で後見監督人等を報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の対象とするかの統一が困難	8	22.9%
13 その他	5	14.3%
14 特に課題はない	6	17.1%
15 方針等を策定していない	4	11.4%
回答自治体数	35	100.0%

【その他の主な記載内容】

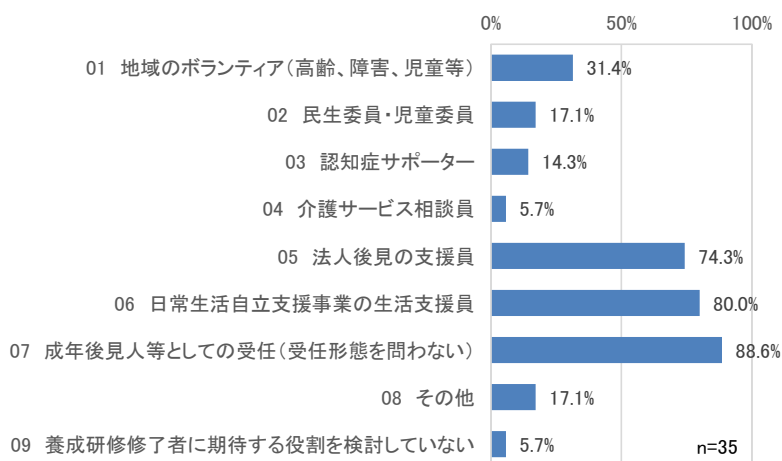
- ・利用件数を増やすことが必ずしも適切な本人支援とならないことから、目標値の設定が困難。
- ・市町村の体制整備が十分でないため。
- ・まず権利擁護支援を県民に知ってもらうことが重要。
- ・市町が、市民後見人の育成・活躍支援の必要性を理解していても、数ある業務の中での優先度が高まらず、結果としてマンパワー不足、予算不足になっている。
- ・市民後見人養成講座の未実施、市民後見人の選任が進んでいない市町村が多数あること。候補者名簿等により管理・把握する仕組みがない市町村もあり、養成後に地域で活躍するための仕組みづくりが必要。

5)市民後見人養成研修修了者に期待する役割

市民後見人養成研修修了者に期待する役割としては、「成年後見人等としての受任（受任形態を問わない）」（88.6%）とともに「日常生活自立支援事業の生活支援員」（80.0%）、「法人後見の支援員」（74.3%）の順であった。

上記以外でも、「地域のボランティア（高齢、障害、児童等）」を期待する回答も3割以上を占めており、地域の中で幅広い活躍を期待していることが推測される。

図表 I -2-1-6 市民後見人養成研修修了者に期待する役割



	回答数	構成比%
01 地域のボランティア(高齢、障害、児童等)	11	31.4%
02 民生委員・児童委員	6	17.1%
03 認知症サポーター	5	14.3%
04 介護サービス相談員	2	5.7%
05 法人後見の支援員	26	74.3%
06 日常生活自立支援事業の生活支援員	28	80.0%
07 成年後見人等としての受任(受任形態を問わない)	31	88.6%
08 その他	6	17.1%
09 養成研修修了者に期待する役割を検討していない	2	5.7%
回答自治体数	35	100.0%

【その他の主な記載内容】

- ・ 広報・啓発を行う権利擁護サポーター。
- ・ 市民後見人に限らず広く福祉に携わる人材として活躍してほしい。
- ・ 権利擁護支援に係る幅広い場面で活躍できる人材。
- ・ 意思決定サポーター。
- ・ 成年後見人としての単独受任。
- ・ 各市町村の活躍方針等に沿った役割。

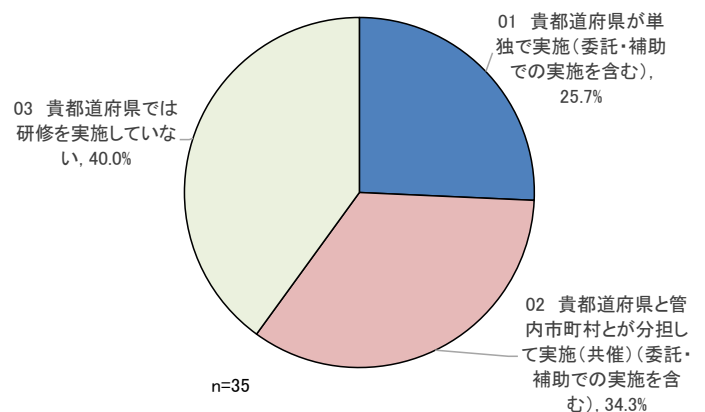
(2)市民後見人養成研修の概要

1)養成研修の実施状況

市民後見人養成研修の実施状況をみると、「都道府県が単独で実施（委託・補助での実施を含む）」が9都道府県（25.7%）、「都道府県と管内市町村とが分担して実施（共催）（委託・補助での実施を含む）」が12都道府県（34.3%）、「都道府県では研修を実施していない」が14都道府県（40.0%）であった。

図表 I -2-1-7 市民後見人養成研修の実施状況

	回答数	構成比%
01 貴都道府県が単独で実施(委託・補助での実施を含む)	9	25.7%
02 貴都道府県と管内市町村とが分担して実施(共催)(委託・補助での実施を含む)	12	34.3%
03 貴都道府県では研修を実施していない	14	40.0%
回答自治体数	35	100.0%



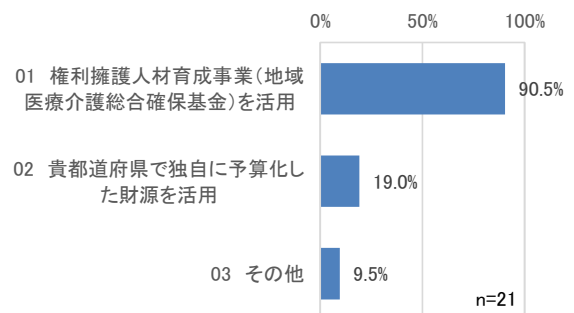
2)養成研修で活用した(予定を含む)財源、開催曜日、実施方法(養成研修実施 21 都道府県)

①養成研修で活用した財源

「権利擁護人材育成事業（地域医療介護総合確保基金）」を活用した都道府県が90.5%を占めるほか、4都道府県（19.0%）では「独自に予算化した財源を活用」していた。

図表 I -2-1-8 養成研修で活用した財源

	回答数	構成比%
01 権利擁護人材育成事業(地域医療介護総合確保基金)を活用	19	90.5%
02 貴都道府県で独自に予算化した財源を活用	4	19.0%
03 その他	2	9.5%
研修実施自治体数	21	100.0%



【その他の主な記載内容】

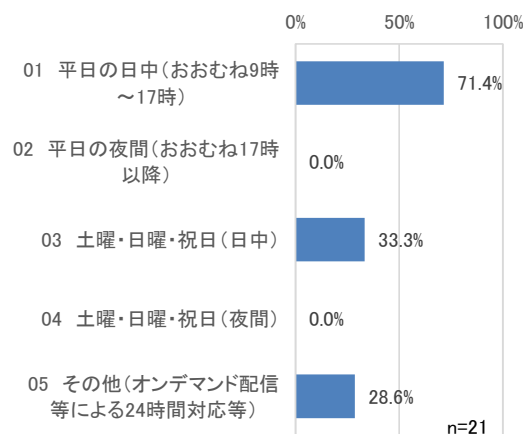
- ・介護保険事業費補助金
- ・都道府県保険者機能強化推進交付金

②養成研修開催曜日

養成研修の開催曜日としては「平日の日中」が15都道府県（71.4%）を占めたが、「土曜・日曜・祝日（日中）」の開催も7都道府県（33.3%）みられた。なお、「その他（オンデマンド配信等）」も6都道府県（28.6%）で行われていた。

図表 I-2-1-9 養成研修開催曜日

	回答数	構成比%
01 平日の日中(おおむね9時～17時)	15	71.4%
02 平日の夜間(おおむね17時以降)	0	0.0%
03 土曜・日曜・祝日(日中)	7	33.3%
04 土曜・日曜・祝日(夜間)	0	0.0%
05 その他(オンデマンド配信等による24時間対応等)	6	28.6%
研修実施自治体数	21	100.0%

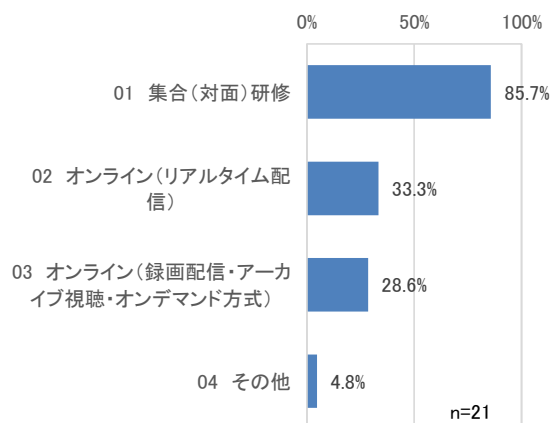


③養成研修実施方法

「集合（対面）研修」が18都道府県（85.7%）を占めるが、「オンライン（リアルタイム配信）」でも7都道府県（33.3%）、「オンライン（録画配信・アーカイブ視聴・オンデマンド方式）」の採用も6都道府県（28.6%）でみられた。

図表 I-2-1-10 養成研修実施方法

	回答数	構成比%
01 集合(対面)研修	18	85.7%
02 オンライン(リアルタイム配信)	7	33.3%
03 オンライン(録画配信・アーカイブ視聴・オンデマンド方式)	6	28.6%
04 その他	1	4.8%
研修実施自治体数	21	100.0%



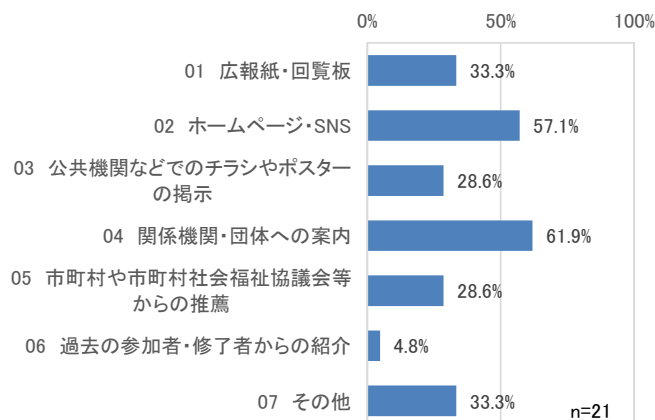
3)受講者募集方法、参加人数等(養成研修実施 21 都道府県)

①受講者募集方法

受講者の募集方法としては、「関係機関・団体への案内」(61.9%)や「ホームページ・SNS」(57.1%)、「広報誌・回覧板」(33.3%)等の活用のほか、「市町村や市町村社会福祉協議会等からの推薦」を行っている都道府県もみられた。

図表 I -2-1-11 受講者募集方法

	回答数	構成比%
01 広報紙・回覧板	7	33.3%
02 ホームページ・SNS	12	57.1%
03 公共機関などでのチラシやポスターの掲示	6	28.6%
04 関係機関・団体への案内	13	61.9%
05 市町村や市町村社会福祉協議会等からの推薦	6	28.6%
06 過去の参加者・修了者からの紹介	1	4.8%
07 その他	7	33.3%
研修実施自治体数	21	100.0%



【その他の記載内容】

- ・基礎研修の修了者を対象に実践研修として実施
- ・実施市町村が周知 3件
- ・該当市町村・市町村社協が広報誌やHP、自治体メーリングリスト (LINE 等含む) などで募集している
- ・リーフレットの作成・配付
- ・ケーブルテレビ等

②直近の養成研修参加者数、修了者数

養成研修参加者数は、回答のあった17都道府県の合計で786人(1都道府県平均46.2人)、修了者数は回答のあった16都道府県合計で627人(1都道府県平均39.2人)であった。

図表 I -2-1-12 直近の養成研修参加者数、修了者数

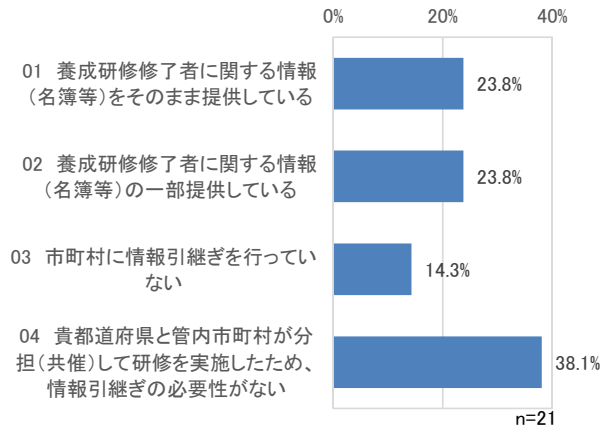
	参加者数	修了者数
回答自治体数	17	16
合計人数	786人	627人
1自治体あたり平均	46.2人	39.2人

4)養成研修修了者の情報(名簿)の市町村への引継ぎ状況(養成研修実施 21 都道府県)

「市町村に情報引継ぎを行っていない」と回答したのは3 都道府県 (14.3%) のみであり、その他の都道府県では修了者情報の全部又は一部を市町村と共有していた。

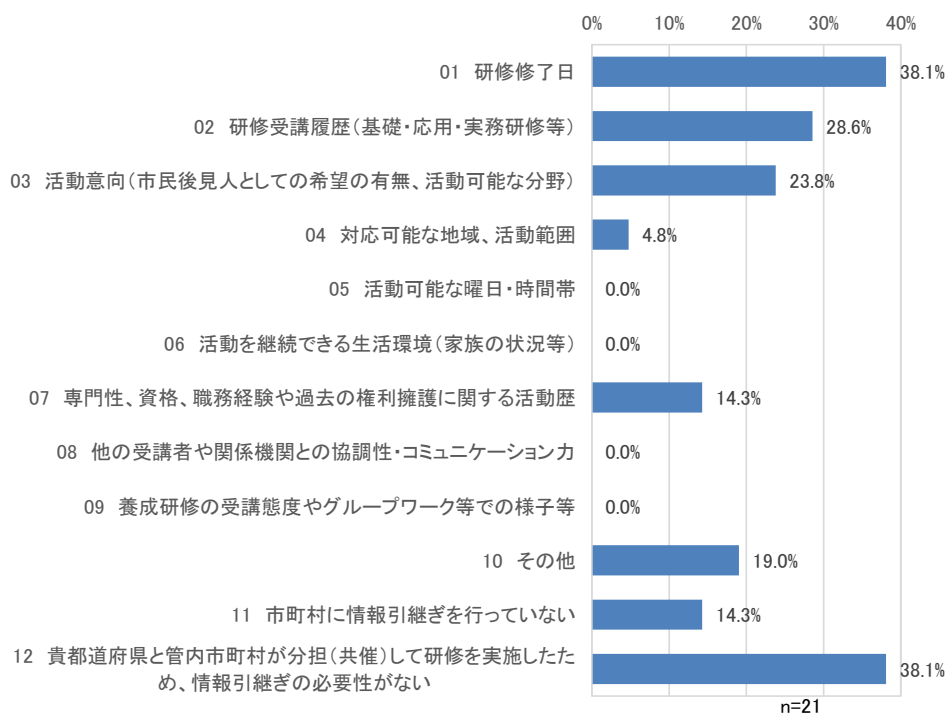
市町村に引き継いでいる情報では、「研修修了日」や「研修受講履歴」「活動意向」のほか、「専門性、資格、職務経験や過去の権利擁護に関する活動歴」を共有している都道府県も一部みられた。

図表 I -2-1-13 養成研修修了者の情報(名簿)の市町村への引継ぎ状況



	回答数	構成比%
01 養成研修修了者に関する情報(名簿等)をそのまま提供している	5	23.8%
02 養成研修修了者に関する情報(名簿等)の一部提供している	5	23.8%
03 市町村に情報引継ぎを行っていない	3	14.3%
04 貴都道府県と管内市町村が分担(共催)して研修を実施したため、情報引継ぎの必要性がない	8	38.1%
研修実施自治体数	21	100.0%

図表 I -2-1-14 市町村に引き継いでいる情報



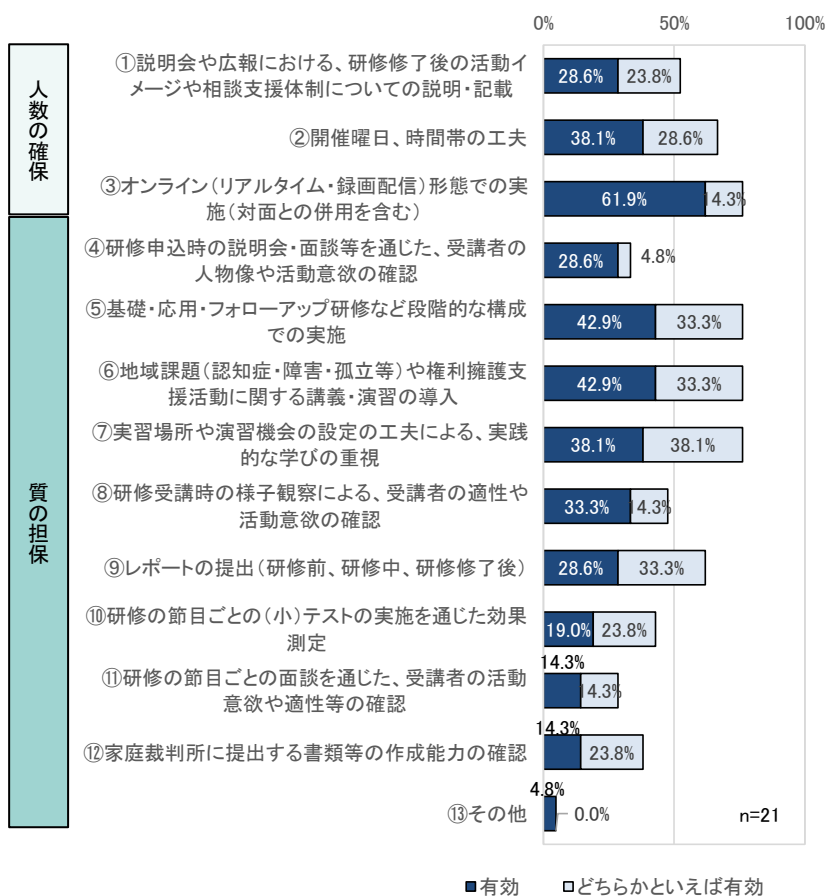
	回答数	構成比%
01 研修修了日	8	38.1%
02 研修受講履歴(基礎・応用・実務研修等)	6	28.6%
03 活動意向(市民後見人としての希望の有無、活動可能な分野)	5	23.8%
04 対応可能な地域、活動範囲	1	4.8%
05 活動可能な曜日・時間帯	0	0.0%
06 活動を継続できる生活環境(家族の状況等)	0	0.0%
07 専門性、資格、職務経験や過去の権利擁護に関する活動歴	3	14.3%
08 他の受講者や関係機関との協調性・コミュニケーション力	0	0.0%
09 養成研修の受講態度やグループワーク等での様子等	0	0.0%
10 その他	4	19.0%
11 市町村に情報引継ぎを行っていない	3	14.3%
12 貴都道府県と管内市町村が分担(共催)して研修を実施したため、情報引継ぎの必要性がない	8	38.1%
研修実施自治体数	21	100.0%

5)受講者の人数や質の担保に向けて有効と考えられる取組・工夫(養成研修実施 21 都道府県)

人数の確保に有効な取組としては、「③オンライン（リアルタイム・録画配信）形態での実施（対面との併用を含む）」が、有効、どちらかといえば有効と考える都道府県が 76.2%を占めた。

質を担保するうえで有効と考えている取組の上位には、「⑤基礎・応用・フォローアップ研修など段階的な構成での実施」、「⑥地域課題（認知症・障害・孤立等）や権利擁護支援活動に関する講義・演習の導入」、「⑦実習場所や演習機会の設定の工夫による、実践的な学びの重視」、「⑨レポートの提出（研修前、研修中、研修修了後）」などが挙げられた。

図表 I -2-1-15 受講者の人数や質の担保に向けて有効と考えられる取組・工夫



図表 I-2-1-15 受講者の人数や質の担保に向けて有効と考えられる取組・工夫

	回答数		構成比%	
	01 有効と考えられる	02 どちらかといえば有効と考えられる	01 有効と考えられる	02 どちらかといえば有効と考えられる
①説明会や広報における、研修修了後の活動イメージや相談支援体制についての説明・記載	6	5	28.6%	23.8%
②開催曜日、時間帯の工夫	8	6	38.1%	28.6%
③オンライン(リアルタイム・録画配信)形態での実施(対面との併用を含む)	13	3	61.9%	14.3%
④研修申込時の説明会・面談等を通じた、受講者の人物像や活動意欲の確認	6	1	28.6%	4.8%
⑤基礎・応用・フォローアップ研修など段階的な構成での実施	9	7	42.9%	33.3%
⑥地域課題(認知症・障害・孤立等)や権利擁護支援活動に関する講義・演習の導入	9	7	42.9%	33.3%
⑦実習場所や演習機会の設定の工夫による、実践的な学びの重視	8	8	38.1%	38.1%
⑧研修受講時の様子観察による、受講者の適性や活動意欲の確認	7	3	33.3%	14.3%
⑨レポートの提出(研修前、研修中、研修修了後)	6	7	28.6%	33.3%
⑩研修の節目ごとの(小)テストの実施を通じた効果測定	4	5	19.0%	23.8%
⑪研修の節目ごとの面談を通じた、受講者の活動意欲や適性等の確認	3	3	14.3%	14.3%
⑫家庭裁判所に提出する書類等の作成能力の確認	3	5	14.3%	23.8%
⑬その他	1	0	4.8%	0.0%

n=21

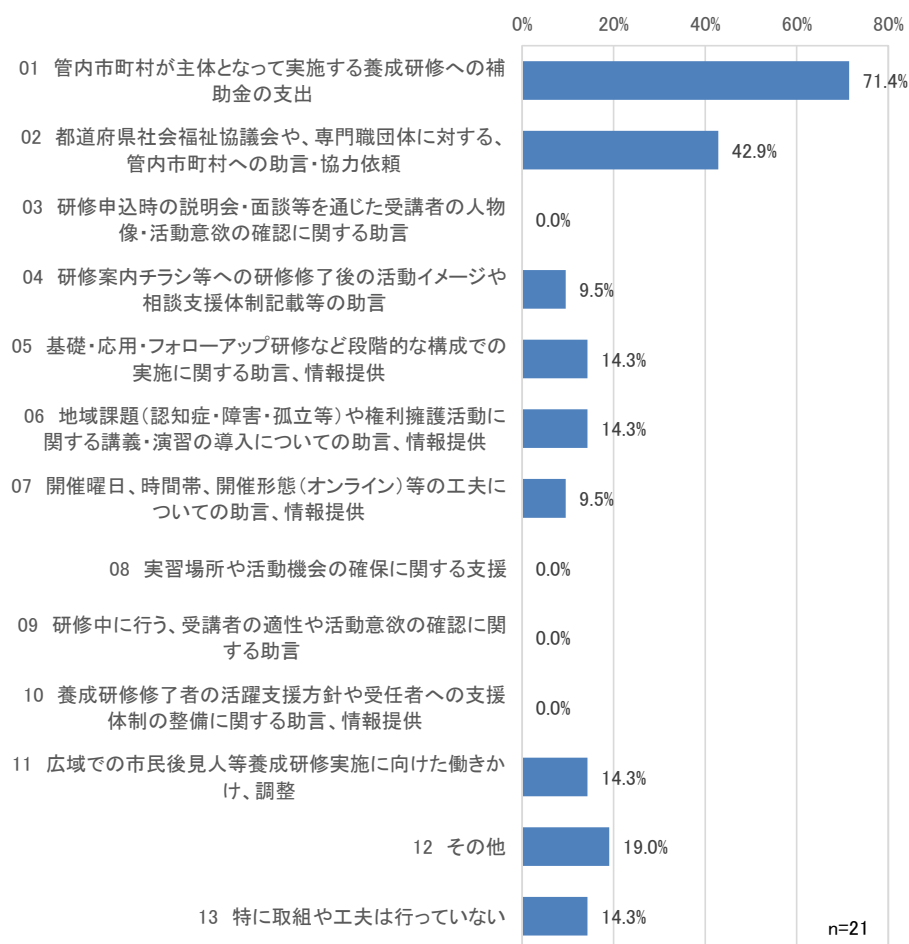
6)管内市町村が主体となって実施する養成研修に対して行っている支援内容 (養成研修実施 21 都道府県)

「管内市町村が主体となって実施する養成研修への補助金の支出」が最も多く、15 都道府県 (71.4%) が実施していた。

また、「都道府県社会福祉協議会や、専門職団体に対する、管内市町村への助言・協力依頼」も 9 都道府県 (42.9%) で実施されていた。

その他、研修受講者の募集内容や研修カリキュラムの内容、研修開催方法等に関する助言や情報提供を実施している都道府県も一部みられた。

図表 I -2-1-16 管内市町村が主体となって実施する養成研修に対して行っている支援内容



図表 I -2-1-16 管内市町村が主体となって実施する養成研修に対して行っている支援内容

	回答数	構成比%
01 管内市町村が主体となって実施する養成研修への補助金の支出	15	71.4%
02 都道府県社会福祉協議会や、専門職団体に対する、管内市町村への助言・協力依頼	9	42.9%
03 研修申込時の説明会・面談等を通じた受講者の人物像・活動意欲の確認に関する助言	0	0.0%
04 研修案内チラシ等への研修修了後の活動イメージや相談支援体制記載等の助言	2	9.5%
05 基礎・応用・フォローアップ研修など段階的な構成での実施に関する助言、情報提供	3	14.3%
06 地域課題(認知症・障害・孤立等)や権利擁護活動に関する講義・演習の導入についての助言、情報提供	3	14.3%
07 開催曜日、時間帯、開催形態(オンライン)等の工夫についての助言、情報提供	2	9.5%
08 実習場所や活動機会の確保に関する支援	0	0.0%
09 研修中に行う、受講者の適性や活動意欲の確認に関する助言	0	0.0%
10 養成研修修了者の活躍支援方針や受任者への支援体制の整備に関する助言、情報提供	0	0.0%
11 広域での市民後見人等養成研修実施に向けた働きかけ、調整	3	14.3%
12 その他	4	19.0%
13 特に取組や工夫は行っていない	3	14.3%
研修実施自治体数	21	100.0%

【その他の記載内容】

- ・助成金の情報提供
- ・質問や要望があれば個別に対応
- ・家庭裁判所を講師とする際の調整
- ・研修講師の派遣

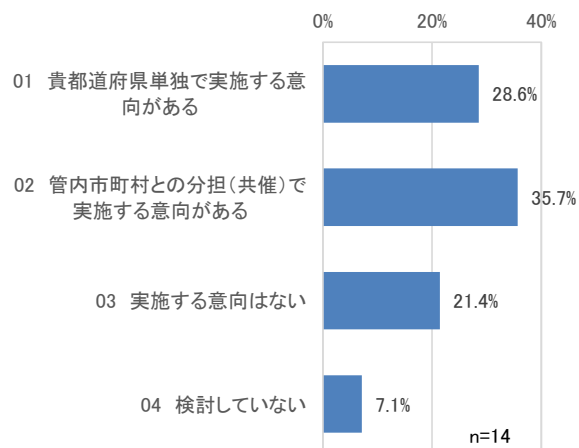
7)市民後見人等養成研修の実施意向(研修未実施 14 都道府県)

市民後見人養成研修未実施の14都道府県のうち、「都道府県単独で実施する意向がある」と回答したのは4都道府県(28.6%)、「管内市町村との分担(共催)で実施する意向がある」は5都道府県(35.7%)であり、9都道府県(64.3%)は研修開催意向を持っていた。

一方で 養成研修を「実施する意向はない」(3都道府県)、「検討していない」(1都道府県)との回答もみられた。

図表 I -2-1-17 市民後見人等養成研修の実施意向(研修未実施 14都道府県)

	回答数	構成比%
01 貴都道府県単独で実施する意向がある	4	28.6%
02 管内市町村との分担(共催)で実施する意向がある	5	35.7%
03 実施する意向はない	3	21.4%
04 検討していない	1	7.1%
研修未実施自治体数	14	100.0%



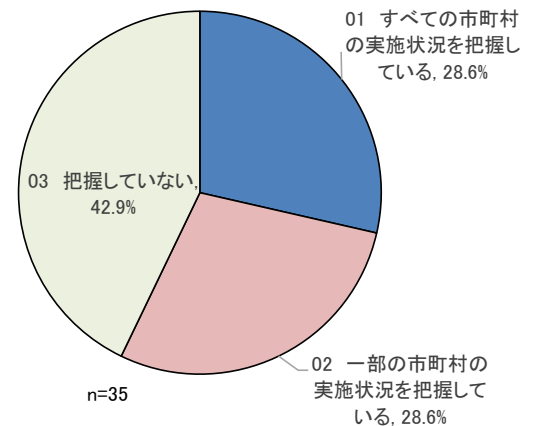
(3)管内市町村が実施する受任調整への関与(支援)の状況

1)管内市町村が実施する受任調整(会議)の把握状況

「すべての市町村の実施状況を把握している」と回答したのは10都道府県(28.6%)、「一部の市町村の実施状況を把握している」は10都道府県(28.6%)、「把握していない」は15都道府県(42.9%)であった。

図表 I -2-1-18 管内市町村が実施する受任調整(会議)の把握状況

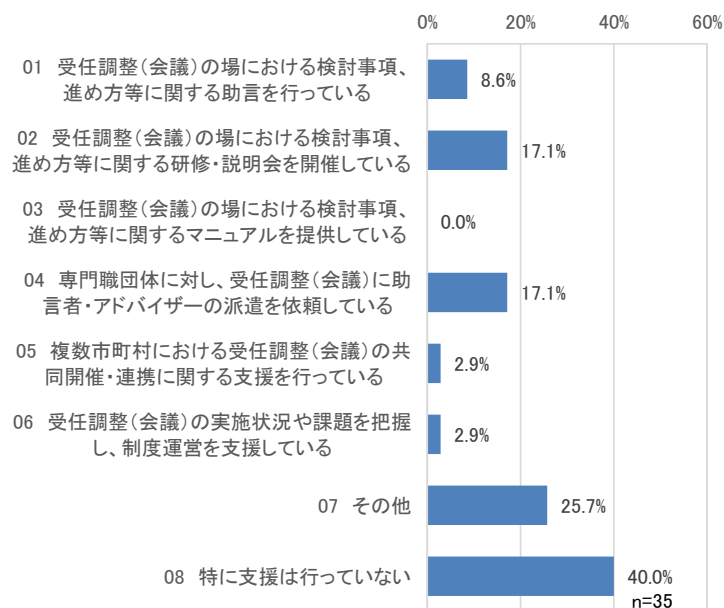
	回答数	構成比%
01 すべての市町村の実施状況を把握している	10	28.6%
02 一部の市町村の実施状況を把握している	10	28.6%
03 把握していない	15	42.9%
回答自治体数	35	100.0%



2)管内市町村が実施する受任調整(会議)への関与、支援等

「特に支援は行っていない」が14都道府県(40.0%)を占めた。何らかの支援等を行っている都道府県では、「受任調整(会議)の場における検討事項、進め方等に関する研修・説明会を開催している」が6都道府県(17.1%)、「専門職団体に対し、受任調整(会議)に助言者・アドバイザーの派遣を依頼している」が6都道府県(17.1%)であった。

図表 I -2-1-19 管内市町村が実施する受任調整(会議)への関与、支援等



図表 I -2-1-19 管内市町村が実施する受任調整(会議)への関与、支援等

	回答数	構成比%
01 受任調整(会議)の場における検討事項、進め方等に関する助言を行っている	3	8.6%
02 受任調整(会議)の場における検討事項、進め方等に関する研修・説明会を開催している	6	17.1%
03 受任調整(会議)の場における検討事項、進め方等に関するマニュアルを提供している	0	0.0%
04 専門職団体に対し、受任調整(会議)に助言者・アドバイザーの派遣を依頼している	6	17.1%
05 複数市町村における受任調整(会議)の共同開催・連携に関する支援を行っている	1	2.9%
06 受任調整(会議)の実施状況や課題を把握し、制度運営を支援している	1	2.9%
07 その他	9	25.7%
08 特に支援は行っていない	14	40.0%
回答自治体数	35	100.0%

【その他の記載内容】

- ・市町村からの依頼により専門職を派遣する場合がある。
- ・家庭裁判所との受任イメージの擦り合わせ。
- ・要望があれば個別支援。
- ・調整困難ケースの相談対応として権利擁護支援総合アドバイザーを派遣する体制がある（実績なし）。
- ・市町村で受任調整が難しい案件について、県の候補者調整会議を活用できることとしている。
- ・アドバイザー派遣制度を設けている。
- ・市町および中核機関における実施事例を共有している。
- ・受任調整会議等に専門家を派遣することができる専門アドバイザー派遣事業を県社協に委託して実施している。
- ・専門職等が少なく調整等が難しい市町からの相談に対し、県社協の専門職会議体を活用し助言等を行っている。

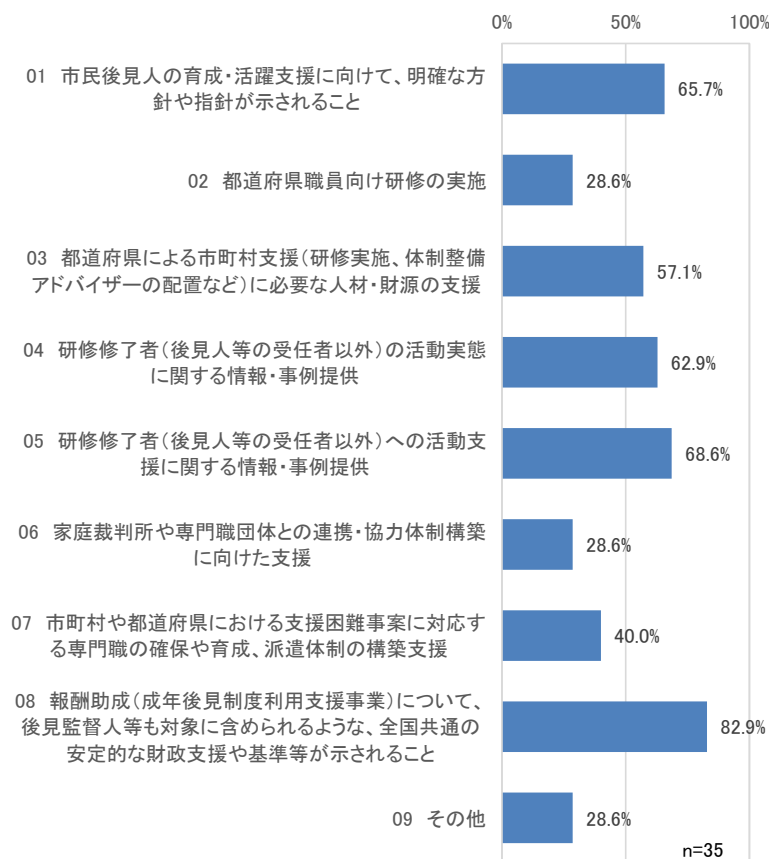
(4)市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国に期待する支援

市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国に期待する支援として、「報酬助成（成年後見制度利用支援事業）について、後見監督人等も対象に含められるような全国共通の安定的な財政支援や基準が示されること」を期待する都道府県が82.9%（29都道府県）を占めた。

また、「市民後見人の育成・活躍支援に向けて、明確な方針や指針が示されること」、研修修了者（後見人等の受任者以外）への「活動支援」や「活動実態」に関する情報・事例提供、「都道府県による市町村支援（研修実施、体制整備アドバイザーの配置など）に必要な人材・財源の支援」を求める都道府県も半数以上を占めていた。

「市町村や都道府県における支援困難事案に対応する専門職の確保や育成、派遣体制の構築支援」、「家庭裁判所や専門職団体との連携・協力体制構築に向けた支援」など、専門職団体や家庭裁判所との連携強化を促す支援を求めている都道府県も一定割合みられた。

図表 I -2-1-20 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国に期待する支援



図表 I -2-1-20 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国に期待する支援

	回答数	構成比%
01 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、明確な方針や指針が示されること	23	65.7%
02 都道府県職員向け研修の実施	10	28.6%
03 都道府県による市町村支援(研修実施、体制整備アドバイザーの配置など)に必要な人材・財源の支援	20	57.1%
04 研修修了者(後見人等の受任者以外)の活動実態に関する情報・事例提供	22	62.9%
05 研修修了者(後見人等の受任者以外)への活動支援に関する情報・事例提供	24	68.6%
06 家庭裁判所や専門職団体との連携・協力体制構築に向けた支援	10	28.6%
07 市町村や都道府県における支援困難事案に対応する専門職の確保や育成、派遣体制の構築支援	14	40.0%
08 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)について、後見監督人等も対象に含められるような、全国共通の安定的な財政支援や基準等が示されること	29	82.9%
09 その他	10	28.6%
回答自治体数	35	100.0%

【その他の記載内容】

- ・市民後見人選任までの市町村向けの手続きマニュアルの作成。
- ・市民後見人養成に係る都道府県及び市町村における明確な役割分担について。
- ・市民後見人養成研修における共通するカリキュラム（基礎部分等）と講義動画の作成。（6件）
- ・国が主体の全国規模の市民後見人養成研修の実施。
- ・市民後見人を養成しても受任されていない状況や、全国で一定の質を担保する観点から、少なくとも養成講座の座学部分は国において実施することが望ましいのではないか。（何百万もかけて養成し、受任者が少ない状況では予算化しづらい。国が実施し、受講を希望する自治体は受講料を負担するような形の方が無駄が少ないのではないか。）

2. 法人後見実施団体の育成

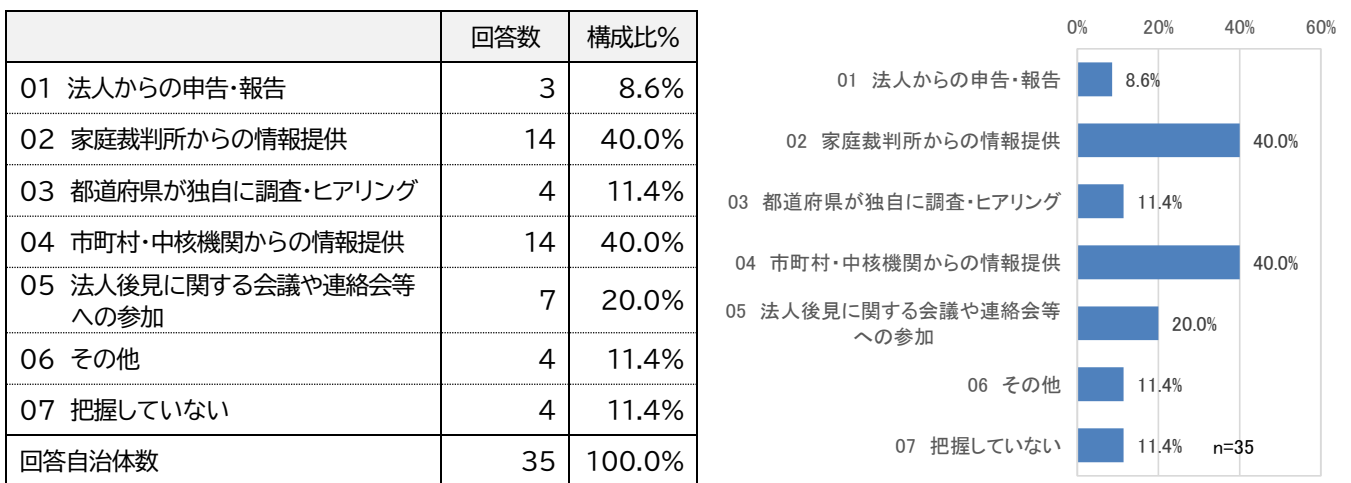
(1)自治体管内で法人後見を実施している法人の把握方法

法人後見実施団体について「把握していない」と回答したのは4都道府県（11.4%）であった。

法人後見実施団体の把握方法としては、「市町村・中核機関からの情報提供」及び「家庭裁判所からの情報提供」が最も多く、ともに14都道府県（40.0%）を占めた。

なお、「都道府県が独自に調査・ヒアリング」（4都道府県、11.4%）や「法人後見に関する会議や連絡会等への参加」（7都道府県、20.0%）によって法人後見実施団体を把握している都道府県もみられた。

図表 I-2-1-21 自治体管内で法人後見を実施している法人の把握方法



【その他の記載内容】

- ・ 口コミ
- ・ 都道府県社協による独自の調査・ヒアリング
- ・ 県社会福祉協議会による情報提供
- ・ 厚労省の実施する取組状況アンケート

(2)法人後見育成のための取組や支援の概要等

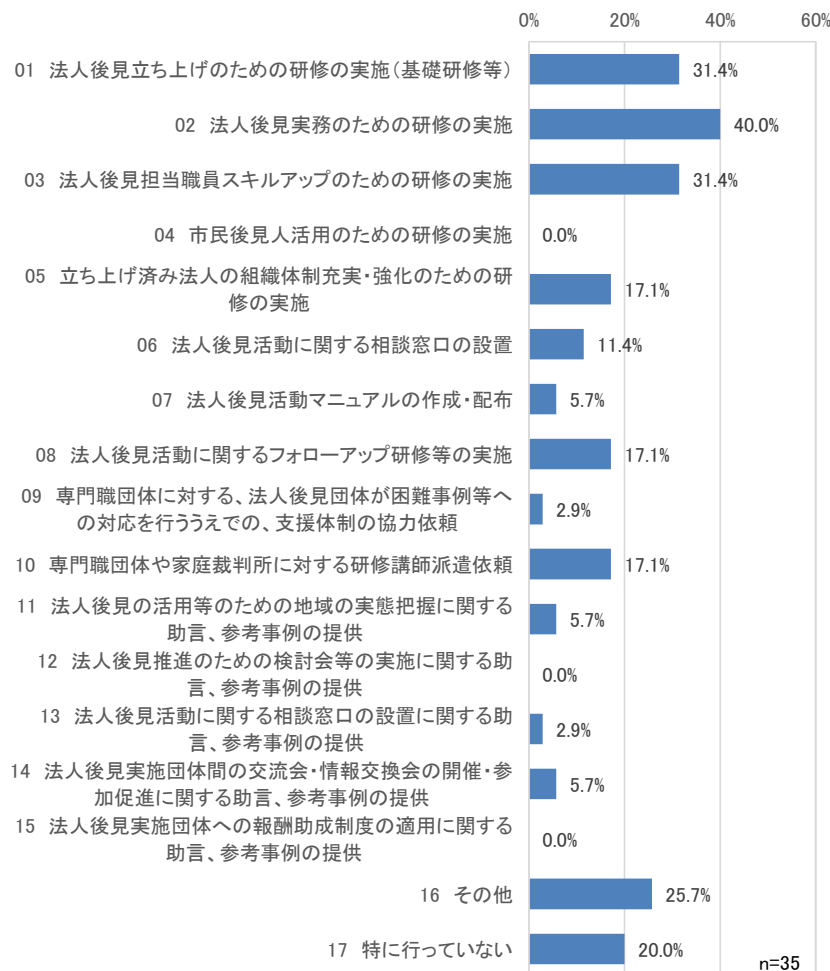
1)これまでに実施した法人後見育成のための取組や支援

回答都道府県のうち、「特に行っていない」と回答したのは7自治体（20.0%）であった。

何らかの取組や支援を行った都道府県の中では、「法人後見実務のための研修の実施」（14 都道府県、40.0%）が最も多く、次いで「法人後見立ち上げのための研修の実施（基礎研修等）」、「法人後見担当職員スキルアップのための研修の実施」（ともに11 都道府県、31.4%）であった。

なお、一部の都道府県では、「法人後見実施団体間の交流会・情報交換会の開催・参加促進に関する助言、参考事例の提供」、「専門職団体に対する、法人後見団体が困難事例等への対応を行ううえでの、支援体制の協力依頼」、「法人後見活動に関する相談窓口の設置に関する助言、参考事例の提供」など、法人後見活動開始後の支援環境への支援も行われていた。

図表 I -2-1-22 これまでに実施した法人後見育成のための取組や支援



図表 I -2-1-22 これまでに実施した法人後見育成のための取組や支援

	回答数	構成比%
【法人後見実施団体、実施意向のある団体向け】		
01 法人後見立ち上げのための研修の実施(基礎研修等)	11	31.4%
02 法人後見実務のための研修の実施	14	40.0%
03 法人後見担当職員スキルアップのための研修の実施	11	31.4%
04 市民後見人活用のための研修の実施	0	0.0%
05 立ち上げ済み法人の組織体制充実・強化のための研修の実施	6	17.1%
06 法人後見活動に関する相談窓口の設置	4	11.4%
07 法人後見活動マニュアルの作成・配布	2	5.7%
08 法人後見活動に関するフォローアップ研修等の実施	6	17.1%
09 専門職団体に対する、法人後見団体が困難事例等への対応を行ううえでの、支援体制の協力依頼	1	2.9%
10 専門職団体や家庭裁判所に対する研修講師派遣依頼	6	17.1%
【市町村向け】		
11 法人後見の活用等のための地域の実態把握に関する助言、参考事例の提供	2	5.7%
12 法人後見推進のための検討会等の実施に関する助言、参考事例の提供	0	0.0%
13 法人後見活動に関する相談窓口の設置に関する助言、参考事例の提供	1	2.9%
14 法人後見実施団体間の交流会・情報交換会の開催・参加促進に関する助言、参考事例の提供	2	5.7%
15 法人後見実施団体への報酬助成制度の適用に関する助言、参考事例の提供	0	0.0%
【その他】		
16 その他	9	25.7%
17 特に行っていない	7	20.0%
回答自治体数	35	100.0%

【その他の記載内容】

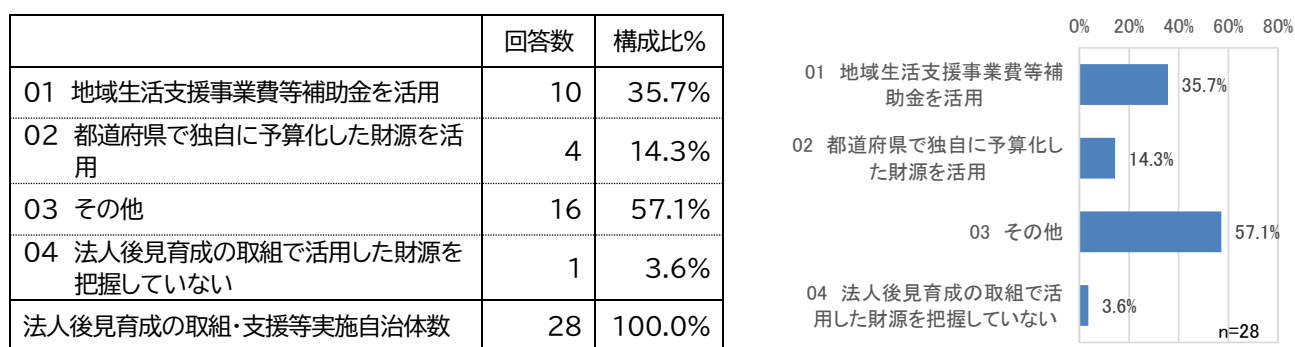
- ・ 立ち上げ支援に関する検討会の実施。
- ・ (市町村向け) 法人後見実施団体に関する情報提供。
- ・ 法人後見実施団体連絡会の開催。(3件)
- ・ 法人後見実施に向けた課題の把握、検討、助言等のための相談・訪問検討。
- ・ 一般市民向けに社協の法人後見支援員養成研修を補助により実施。
- ・ 法人後見養成研修のカリキュラム検討や立ち上げに向けて必要な支援の検討。
- ・ H23年度に県社協が市町村社協法人後見マニュアルを策定、研修会を開始している。

2)活用財源、法人後見養成研修参加団体数(取組実施 28 都道府県)

①法人後見育成のための取組に活用した財源

活用財源としては「地域生活支援事業費等補助金」が10都道府県(35.7%)、「都道府県が独自に予算化した財源」が4都道府県(14.3%)であった。それ以外では「生活困窮者就労準備支援事業費補助金」や「地域医療介護総合確保基金」、「都道府県保険者機能強化推進交付金」等も活用されていた。

図表 I -2-1-23 法人後見育成のための取組に活用した財源



【その他の記載内容】

- ・地域医療介護総合確保基金 6件
- ・生活困窮者就労準備支援事業費補助金 5件
- ・都道府県保険者機能強化推進交付金 2件
- ・ゼロ予算で情報交換会を開催

②直近で実施した法人後見養成研修の参加団体数・修了団体数

直近で実施した法人後見養成研修の参加団体数は、回答16都道府県合計で381団体(1自治体平均23.8団体)であった。また、研修修了団体数は回答13都道府県合計で228団体(1自治体平均17.5団体)であった。

図表 I -2-1-24 直近で実施した法人後見養成研修の参加団体数・修了団体数

	参加団体数	修了団体数
回答自治体数	16	13
参加・修了団体数	381 団体	228 団体
1自治体あたり平均	23.8 団体	17.5 団体

なお、養成研修修了法人に関する、市町村への情報の引継ぎ・情報共有を行っている都道府県は1自治体のみであった。

図表 I -2-1-25 養成研修修了法人に関する、市町村への情報の引継ぎ・情報共有状況

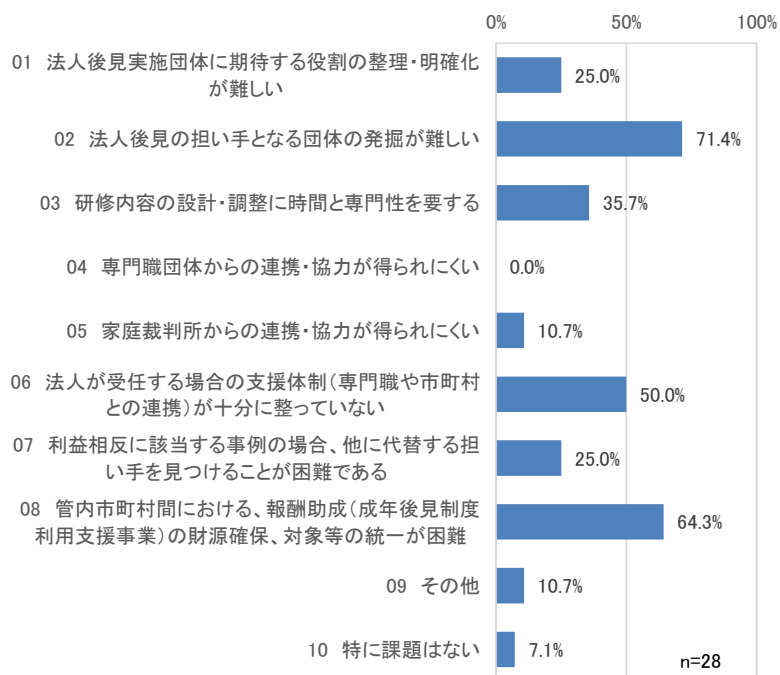
	回答数	構成比%
01 養成研修修了法人に関する情報(名簿等)をそのまま提供している	1	5.0%
02 養成研修修了法人に関する情報(名簿等)の一部提供している	0	0.0%
03 市町村に情報引継ぎを行っていない	19	95.0%
法人に対する研修実施自治体数	20	100.0%

3)法人後見育成のための取組に当たっての課題(取組実施 28 都道府県)

法人後見育成のための取組にあたっての課題として、「法人後見の担い手となる団体の発掘が難しい」(20 都道府県、71.4%)が最も多い。

次いで「管内市町村間における、報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の財源確保、対象等の統一が困難」(18 都道府県、64.3%)、「法人が受任する場合の支援体制(専門職や市町村との連携)が十分に整っていない」(14 都道府県、50.0%)など、法人が後見活動を担う際の環境整備の不十分さが課題の上位を占めている。

図表 I -2-1-26 法人後見育成のための取組に当たっての課題



	回答数	構成比%
01 法人後見実施団体に期待する役割の整理・明確化が難しい	7	25.0%
02 法人後見の担い手となる団体の発掘が難しい	20	71.4%
03 研修内容の設計・調整に時間と専門性を要する	10	35.7%
04 専門職団体からの連携・協力が得られにくい	0	0.0%
05 家庭裁判所からの連携・協力が得られにくい	3	10.7%
06 法人が受任する場合の支援体制(専門職や市町村との連携)が十分に整っていない	14	50.0%
07 利益相反に該当する事例の場合、他に代替する担い手を見つけることが困難である	7	25.0%
08 管内市町村間における、報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の財源確保、対象等の統一が困難	18	64.3%
09 その他	3	10.7%
10 特に課題はない	2	7.1%
法人後見育成の取組・支援等実施自治体数	28	100.0%

【その他の記載内容】

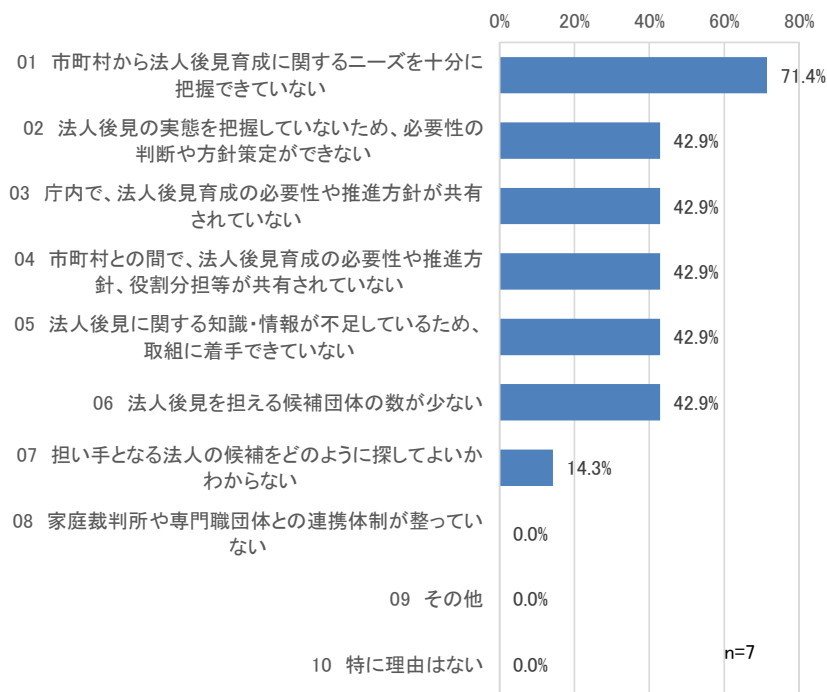
- ・対応能力や継続性等の点で養成するのに相応しい団体が判別することが難しい。
- ・市町村と社協以外の法人後見実施団体との連携体制がない、社協以外の社会福祉法人による法人後見立上げにつながらない。
- ・法人への受任がつかない。

4)法人後見育成のための取組や支援を行わない理由、今後の取組意向(取組未実施 7 都道府県)

法人後見育成の取組や支援未実施の理由として、「市町村から法人後見育成に関するニーズを十分に把握できていない」(5 都道府県、71.4%) が最も多い。

今後の取組意向では、「実施する意向がある」が4 都道府県(57.1%)であった。

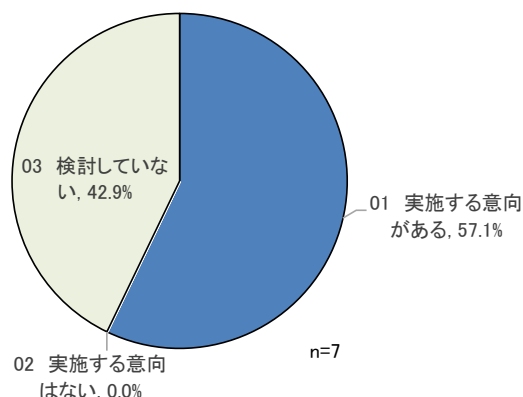
図表 I -2-1-27 法人後見育成のための取組や支援を行わない理由



	回答数	構成比%
01 市町村から法人後見育成に関するニーズを十分に把握できていない	5	71.4%
02 法人後見の実態を把握していないため、必要性の判断や方針策定ができない	3	42.9%
03 庁内で、法人後見育成の必要性や推進方針が共有されていない	3	42.9%
04 市町村との間で、法人後見育成の必要性や推進方針、役割分担等が共有されていない	3	42.9%
05 法人後見に関する知識・情報が不足しているため、取組に着手できていない	3	42.9%
06 法人後見を担える候補団体の数が少ない	3	42.9%
07 担い手となる法人の候補をどのように探してよいかわからない	1	14.3%
08 家庭裁判所や専門職団体との連携体制が整っていない	0	0.0%
09 その他	0	0.0%
10 特に理由はない	0	0.0%
法人後見育成の取組・支援等未実施自治体数	7	100.0%

図表 I -2-1-28 今後の取組意向

	回答数	構成比%
01 実施する意向がある	4	57.1%
02 実施する意向はない	0	0.0%
03 検討していない	3	42.9%
法人後見育成の取組・支援等未実施自治体数	7	100.0%



(3)法人後見育成に関して、国に期待する支援

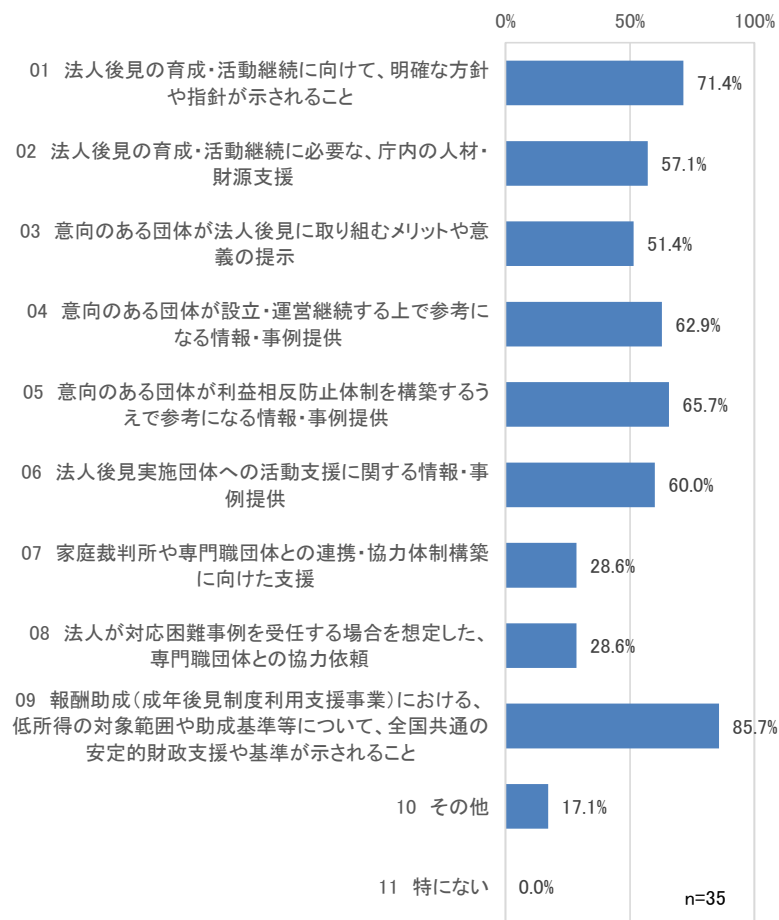
回答のあった35都道府県のうち、30都道府県（85.7%）から「報酬助成（成年後見制度利用支援事業）における低所得の対象範囲や助成基準等について、全国共通の安定的財政支援や基準が示されること」を期待する回答が寄せられた。

また、「法人後見の育成・活動継続に向けて、明確な方針や指針が示されること」も25都道府県（71.4%）を占めた。

上記2項目以外でも、法人後見の活動意向を持つ団体に対するメリットや意義、設立や運営するうえで参考となる情報や活動事例、利益相反防止の参考となる情報や事例の提供を望む割合も半数以上を占めている。

同様に、法人後見実施団体への活動支援に関する情報や事例の提供を求める都道府県も半数以上を占めた。

図表 I -2-1-29 法人後見育成に関して、国に期待する支援



図表 I -2-1-29 法人後見育成に関して、国に期待する支援

	回答数	構成比%
01 法人後見の育成・活動継続に向けて、明確な方針や指針が示されること	25	71.4%
02 法人後見の育成・活動継続に必要な、庁内の人材・財源支援	20	57.1%
03 意向のある団体が法人後見に取り組むメリットや意義の提示	18	51.4%
04 意向のある団体が設立・運営継続する上で参考になる情報・事例提供	22	62.9%
05 意向のある団体が利益相反防止体制を構築するうえで参考になる情報・事例提供	23	65.7%
06 法人後見実施団体への活動支援に関する情報・事例提供	21	60.0%
07 家庭裁判所や専門職団体との連携・協力体制構築に向けた支援	10	28.6%
08 法人が対応困難事例を受任する場合を想定した、専門職団体との協力依頼	10	28.6%
09 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)における、低所得の対象範囲や助成基準等について、全国共通の安定的財政支援や基準が示されること	30	85.7%
10 その他	6	17.1%
11 特になし	0	0.0%
回答自治体数	35	100.0%

【その他の記載内容】

- ・ 基準となる研修カリキュラムと講義動画の作成。
- ・ 法人後見実施団体に対する苦情等に係る第三者機関の提示、利益相反の考え方やその他制度解釈の明示、全国統一のマニュアルや研修動画等の提示、法人後見実施団体への補助等。
- ・ 国主体の全国規模の法人後見実施団体養成研修の実施。
- ・ 成年後見人に対する報酬は1年経過後に支払われることから、特に規模の小さな社協においては、その間の人件費の捻出ができないこと、また、社協が受任するケースは低所得者が多いことから、安定した人員体制の構築ができないため法人後見受任体制の整備が進んでいない理由の一つとなっている。こうしたことから、社協に対する財政支援を強化していただきたい。
- ・ 基礎研修に活用できる全国共通の研修資料の提供。
- ・ 専門職、市民後見人とは異なる法人後見の強みについて。

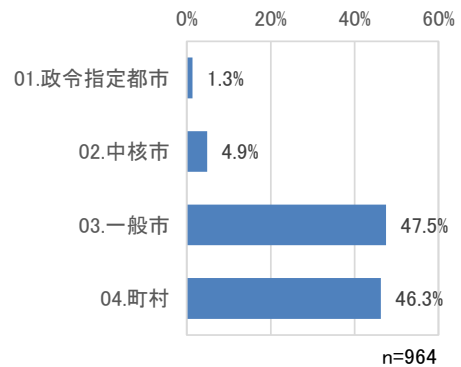
I - 2 - 2. 市町村向け調査

1. 回答自治体の概要

回答が寄せられた 964 市町村のうち、「政令指定都市」は 13 自治体（1.3%）、「中核市」は 47 自治体（4.9%）、「一般市」が 458 自治体（47.5%）、「町村」は 446 自治体（46.3%）であった。

図表 I -2-2-1 回答自治体の区分

	回答数	構成比%
01.政令指定都市	13	1.3%
02.中核市	47	4.9%
03.一般市	458	47.5%
04.町村	446	46.3%
回答自治体数	964	100.0%



2. 市民後見人の育成・活躍支援

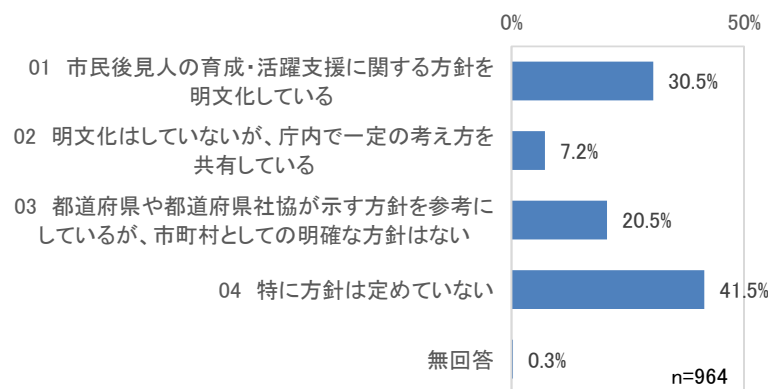
(1)市民後見人の育成・活躍支援に関する方針の整備状況や検討プロセス

1)市民後見人の育成・活躍支援に関する方針や考え方等の庁内での明文化の状況

回答が寄せられた964市町村のうち、「市民後見人の育成・活躍支援に関する方針²を明文化している」と回答したのは30.5%、「明文化はしていないが、庁内で一定の考え方を共有している」市町村は7.2%であり、方針や考え方等が定まっている割合は37.7%を占めた。

一方、「都道府県や都道府県社協が示す方針等を参考にしているが、市町村としての明確な方針はない」と回答した市町村は20.5%、「特に方針は定めていない」市町村は41.5%を占めた。

図表 I -2-2-2 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針や考え方等の庁内での明文化の状況



	回答数	構成比%
01 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針を明文化している	294	30.5%
02 明文化はしていないが、庁内で一定の考え方を共有している	69	7.2%
03 都道府県や都道府県社協が示す方針を参考にしているが、市町村としての明確な方針はない	198	20.5%
04 特に方針は定めていない	400	41.5%
無回答	3	0.3%
回答自治体数	964	100.0%

² 本調査では成年後見制度利用促進基本計画（単独計画）の他、介護保険事業計画や障害福祉計画、地域福祉計画等との一体計画への記載等を含むものを想定。

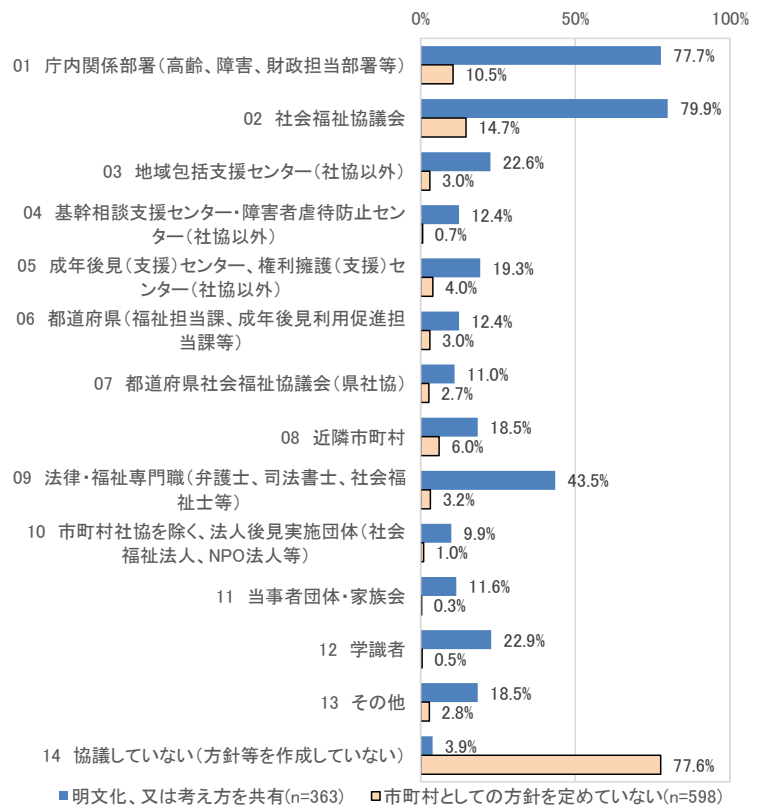
2)市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の作成プロセスにおいて、協議を行った関係機関

市民後見人の育成・活躍方針について、明文化又は庁内で考え方を共有している市町村では、「庁内関係部署（高齢、障害、財政担当部署等）」や「社会福祉協議会」との協議を実施した割合が8割近くを占めている。

また、「法律・福祉専門職（弁護士、司法書士、社会福祉士等）」を交えて協議を行った市町村は43.5%、「地域包括支援センター（社協以外の委託先）」や「学識者」、「成年後見（支援）センター、権利擁護（支援）センター」、「近隣市町村」についても20%前後の市町村で協議が行われていた。

「都道府県（福祉担当課、成年後見利用促進担当課等）」や「都道府県社会福祉協議会（県社協）」を交えて協議を行った市町村は10%強にとどまっていた。

図表 I-2-2-3 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の作成プロセスにおいて、協議を行った関係機関



	市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
	明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 庁内関係部署(高齢、障害、財政担当部署等)	282	77.7%	63	10.5%
02 社会福祉協議会	290	79.9%	88	14.7%
03 地域包括支援センター(社協以外)	82	22.6%	18	3.0%
04 基幹相談支援センター・障害者虐待防止センター(社協以外)	45	12.4%	4	0.7%
05 成年後見(支援)センター、権利擁護(支援)センター(社協以外)	70	19.3%	24	4.0%
06 都道府県(福祉担当課、成年後見利用促進担当課等)	45	12.4%	18	3.0%
07 都道府県社会福祉協議会(県社協)	40	11.0%	16	2.7%
08 近隣市町村	67	18.5%	36	6.0%
09 法律・福祉専門職(弁護士、司法書士、社会福祉士等)	158	43.5%	19	3.2%
10 市町村社協を除く、法人後見実施団体(社会福祉法人、NPO法人等)	36	9.9%	6	1.0%
11 当事者団体・家族会	42	11.6%	2	0.3%
12 学識者	83	22.9%	3	0.5%
13 その他	67	18.5%	17	2.8%
14 協議していない(方針等を作成していない)	14	3.9%	464	77.6%
回答自治体数	363	100.0%	598	100.0%

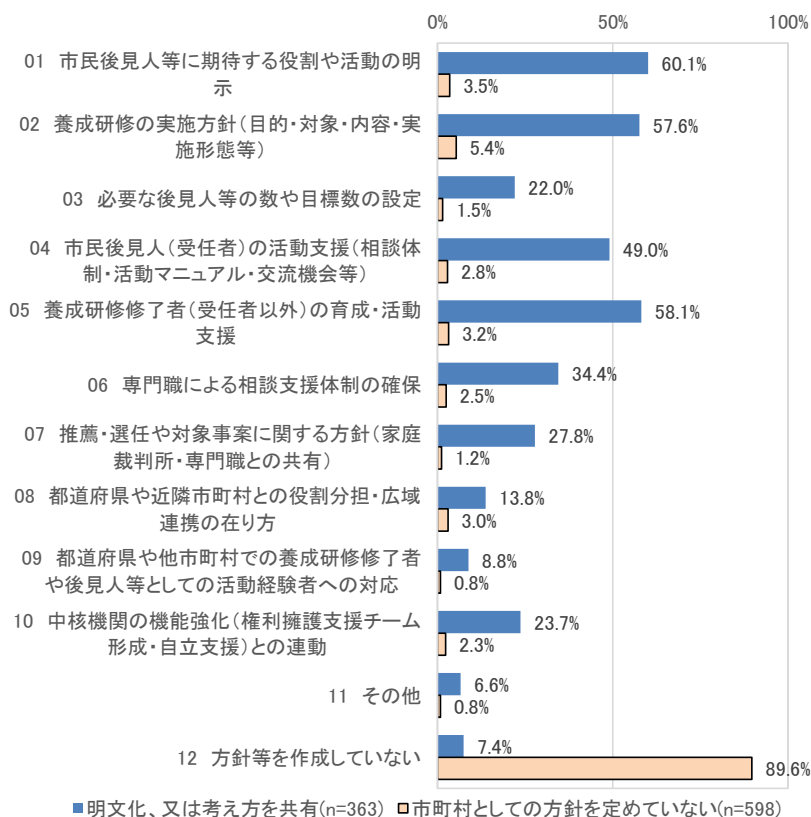
3)市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の内容

方針として定めている内容では、「市民後見人等に期待する役割や活動の明示」(60.1%)が最も多く、次いで「養成研修修了者(受任者以外)の育成・活動支援」(58.1%)、「養成研修の実施方針(目的・対象・内容・実施形態等)」(57.6%)、「市民後見人(受任者)の活動支援(相談体制・活動マニュアル・交流機会等)」(49.0%)など、研修方針や修了後の活躍支援に関する内容が上位を占めている。

また、活躍支援のひとつとして「専門職による相談支援体制の確保」(34.4%)や「推薦・選任や対象事案に関する方針(家庭裁判所・専門職との共有)」(27.8%)、「中核機関の機能強化(権利擁護支援チーム形成・自立支援)との連動」(23.7%)など、関係機関との連携強化に関する内容も一定割合を占める。

「都道府県や他市町村での養成研修修了者や後見人等としての活動経験者への対応」を定めている市町村は8.8%であった。

図表 I -2-2-4 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の内容



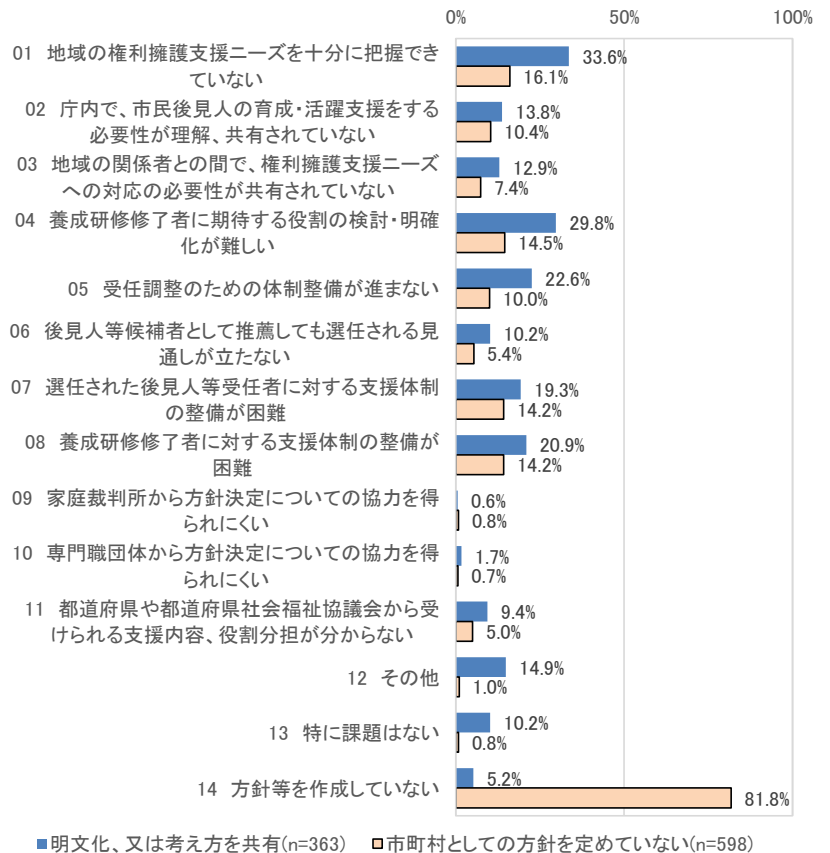
	市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
	明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 市民後見人等に期待する役割や活動の明示	218	60.1%	21	3.5%
02 養成研修の実施方針(目的・対象・内容・実施形態等)	209	57.6%	32	5.4%
03 必要な後見人等の数や目標数の設定	80	22.0%	9	1.5%
04 市民後見人(受任者)の活動支援(相談体制・活動マニュアル・交流機会等)	178	49.0%	17	2.8%
05 養成研修修了者(受任者以外)の育成・活動支援	211	58.1%	19	3.2%
06 専門職による相談支援体制の確保	125	34.4%	15	2.5%
07 推薦・選任や対象事案に関する方針(家庭裁判所・専門職との共有)	101	27.8%	7	1.2%
08 都道府県や近隣市町村との役割分担・広域連携の在り方	50	13.8%	18	3.0%
09 都道府県や他市町村での養成研修修了者や後見人等としての活動経験者への対応	32	8.8%	5	0.8%
10 中核機関の機能強化(権利擁護支援チーム形成・自立支援)との連動	86	23.7%	14	2.3%
11 その他	24	6.6%	5	0.8%
12 方針等を作成していない	27	7.4%	536	89.6%
回答自治体数	363	100.0%	598	100.0%

4)市民後見人の育成・活躍支援に向けた方針作成における課題

市民後見人の育成・活躍方針について、明文化又は庁内で考え方を共有している市町村では、方針作成における課題として「地域の権利擁護支援ニーズを十分に把握できていない」（33.6%）や「養成研修修了者に期待する役割の検討・明確化が難しい」（29.8%）ことが上位を占めた。

上記のほか、「受任調整のための体制整備が進まない」（22.6%）、「養成研修修了者に対する支援体制の整備が困難」（20.9%）、「選任された後見人等受任者に対する支援体制の整備が困難」（19.3%）など、後見人等としての活動を支援する体制整備に課題を抱えている市町村も少なくない。

図表 I -2-2-5 市民後見人の育成・活躍支援に向けた方針作成における課題



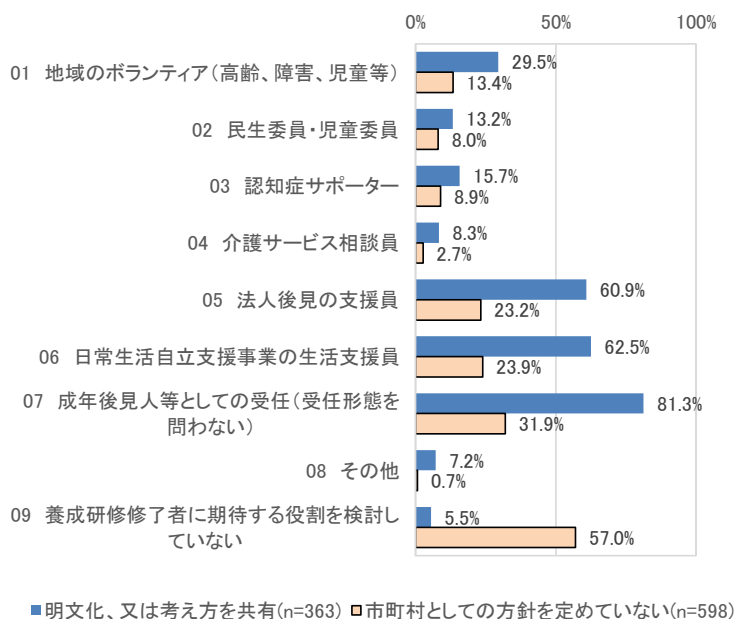
	市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
	明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 地域の権利擁護支援ニーズを十分に把握できていない	122	33.6%	96	16.1%
02 庁内で、市民後見人の育成・活躍支援をする必要性が理解、共有されていない	50	13.8%	62	10.4%
03 地域の関係者との間で、権利擁護支援ニーズへの対応の必要性が共有されていない	47	12.9%	44	7.4%
04 養成研修修了者に期待する役割の検討・明確化が難しい	108	29.8%	87	14.5%
05 受任調整のための体制整備が進まない	82	22.6%	60	10.0%
06 後見人等候補者として推薦しても選任される見通しが立たない	37	10.2%	32	5.4%
07 選任された後見人等受任者に対する支援体制の整備が困難	70	19.3%	85	14.2%
08 養成研修修了者に対する支援体制の整備が困難	76	20.9%	85	14.2%
09 家庭裁判所から方針決定についての協力を得られにくい	2	0.6%	5	0.8%
10 専門職団体から方針決定についての協力を得られにくい	6	1.7%	4	0.7%
11 都道府県や都道府県社会福祉協議会から受けられる支援内容、役割分担が分からない	34	9.4%	30	5.0%
12 その他	54	14.9%	6	1.0%
13 特に課題はない	37	10.2%	5	0.8%
14 方針等を作成していない	19	5.2%	489	81.8%
回答自治体数	363	100.0%	598	100.0%

5)市民後見人養成研修修了者に期待する役割

市民後見人の育成・活躍方針について、明文化又は庁内で考え方を共有している市町村では、「成年後見人等としての受任（受任形態を問わない）」（81.3%）が最も高く、次いで「日常生活自立支援事業の生活支援員」（62.5%）、「法人後見の支援員」（60.9%）の順であった。

上記以外でも、「地域のボランティア（高齢、障害、児童等）」を期待する市町村も3割近くを占めており、市民後見人養成研修修了者に対して地域の中で幅広い活躍を期待していることが推測される。

図表 I -2-2-6 市民後見人養成研修修了者に期待する役割



	市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
	明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 地域のボランティア(高齢、障害、児童等)	107	29.5%	80	13.4%
02 民生委員・児童委員	48	13.2%	48	8.0%
03 認知症サポーター	57	15.7%	53	8.9%
04 介護サービス相談員	30	8.3%	16	2.7%
05 法人後見の支援員	221	60.9%	139	23.2%
06 日常生活自立支援事業の生活支援員	227	62.5%	143	23.9%
07 成年後見人等としての受任(受任形態を問わない)	295	81.3%	191	31.9%
08 その他	26	7.2%	4	0.7%
09 養成研修修了者に期待する役割を検討していない	20	5.5%	341	57.0%
回答自治体数	363	100.0%	598	100.0%

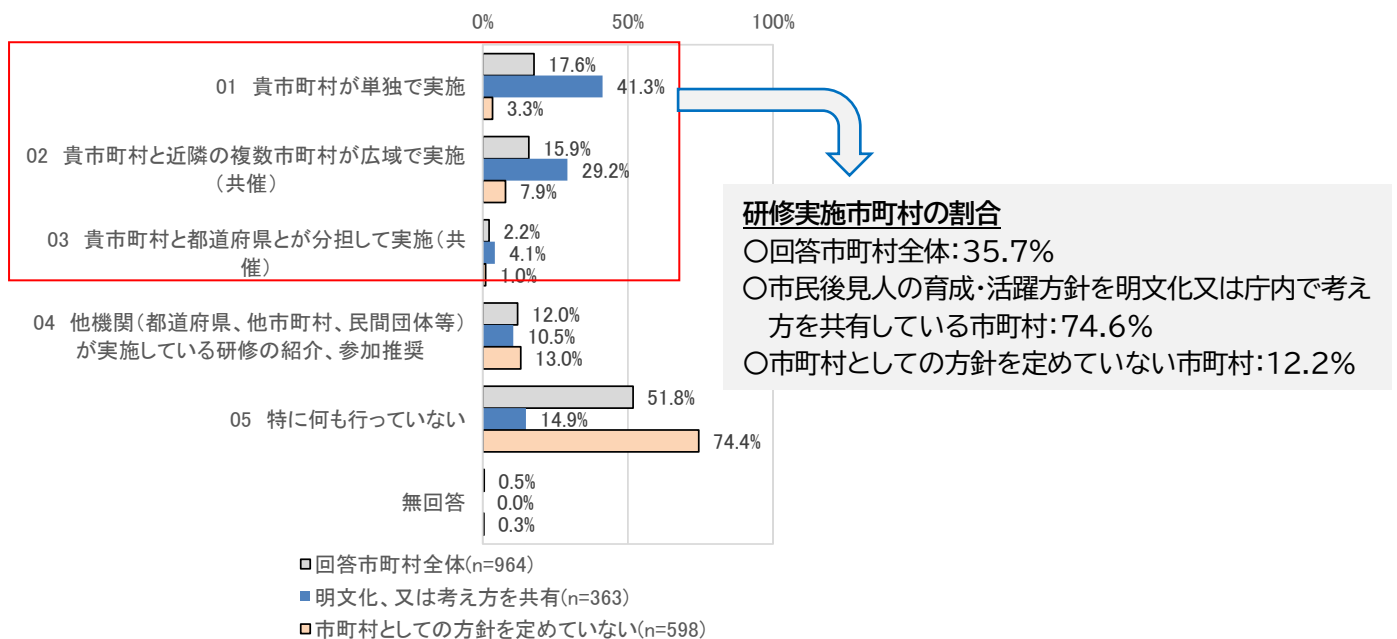
(2)市民後見人養成研修の概要

1)養成研修の実施状況

市民後見人養成研修の実施状況を見ると、回答市町村全体では「特に何も行っていない」が51.8%を占めた。

市民後見人の育成・活躍方針について明文化又は庁内で考え方を共有している市町村では、「単独で実施」している割合が41.3%、「近隣の複数市町村が広域で実施」している割合が29.2%を占めていた。また、「市町村と都道府県とが分担して実施（共催）」している自治体も一部みられた。

図表 I -2-2-7 養成研修の実施状況



	市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
	明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 貴市町村が単独で実施	150	41.3%	20	3.3%
02 貴市町村と近隣の複数市町村が広域で実施(共催)	106	29.2%	47	7.9%
03 貴市町村と都道府県とが分担して実施(共催)	15	4.1%	6	1.0%
04 他機関(都道府県、他市町村、民間団体等)が実施している研修の紹介、参加推奨	38	10.5%	78	13.0%
05 特に何も行っていない	54	14.9%	445	74.4%
無回答	0	0.0%	2	0.3%
回答自治体数	363	100.0%	598	100.0%

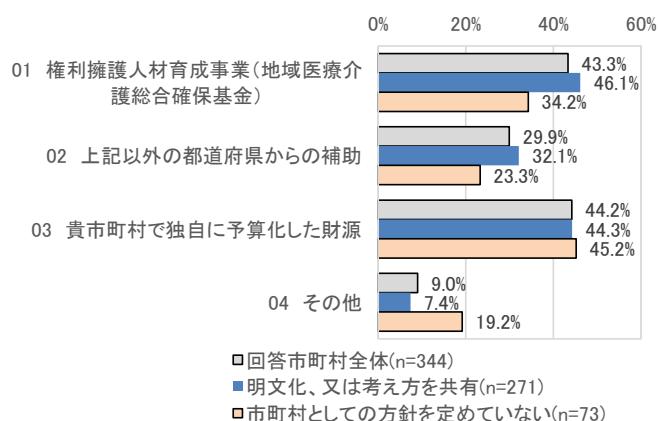
2)養成研修で活用した財源、参加者・修了者数(養成研修実施 344 市町村)

市民後見人養成研修を実施した市町村全体では、「市町村で独自に予算化した財源」(44.3%)のほか、「権利擁護人材育成事業(地域医療介護総合確保基金)」を活用した市町村が46.1%、「(権利擁護人材育成事業)以外の都道府県からの補助」を活用した市町村が32.1%であった。

市民後見人養成研修を実施した市町村のうち、参加者数については295市町村から、修了者数については288市町村から回答が寄せられた。

参加者数は、295市町村合計で3,757人、1市町村あたり12.7人であった。修了者数は、288市町村合計で3,158人、1市町村あたり11.0人であった。

図表 I -2-2-8 養成研修で活用した財源



	市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
	明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 権利擁護人材育成事業(地域医療介護総合確保基金)	125	46.1%	25	34.2%
02 上記以外の都道府県からの補助	87	32.1%	17	23.3%
03 貴市町村で独自に予算化した財源	120	44.3%	33	45.2%
04 その他	20	7.4%	14	19.2%
養成研修実施自治体数	271	100.0%	73	100.0%

図表 I -2-2-9 養成研修の参加者・修了者数

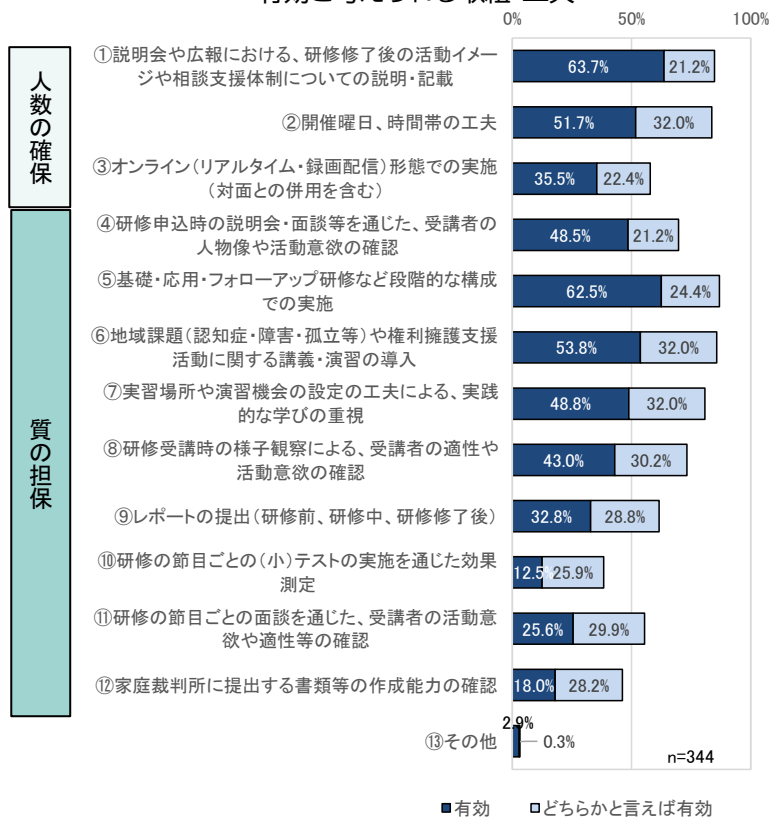
	回答施設全体		市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
			明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	①参加者数	②修了者数	①参加者数	②修了者数	①参加者数	②修了者数
回答自治体数	295	288	234	229	61	59
合計人数	3,757人	3,158人	3,131人	2,655人	626人	503人
1自治体あたり平均人数	12.7人	11.0人	13.4人	11.6人	10.3人	8.5人

3)受講者の人数や質の担保に向けて有効と考えられる取組・工夫(養成研修実施 344 市町村)

人数の確保に有効な取組としては、「①説明会や広報における、研修修了後の活動イメージや相談支援体制についての説明・記載」、「②開催曜日、時間帯の工夫」が、有効、どちらかと言えば有効と考える自治体が8割以上を占めている。

質を担保するうえで有効と考えている取組の上位には、「⑤基礎・応用・フォローアップ研修など段階的な構成での実施」、「⑥地域課題(認知症・障害・孤立等)や権利擁護支援活動に関する講義・演習の導入」、「⑦実習場所や演習機会の設定の工夫による、実践的な学びの重視」、「⑧研修受講時の様子観察による、受講者の適性や活動意欲の確認」などが挙げられた。

図表 I-2-2-10 受講者の人数や質の担保に向けて有効と考えられる取組・工夫



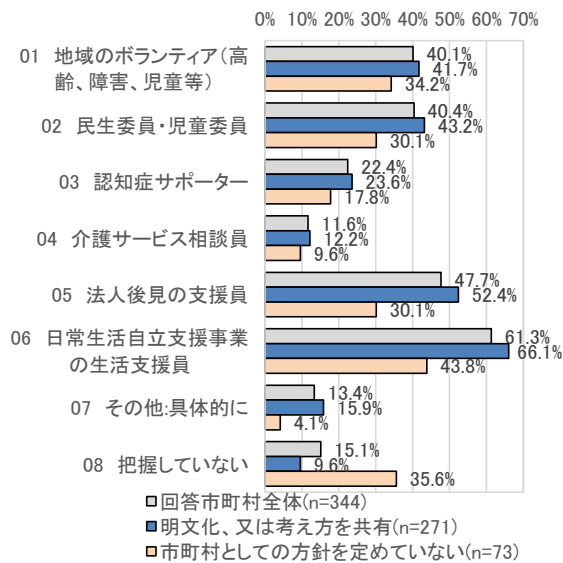
	回答数		構成比%	
	01 有効と考えられる	02 どちらかといえば有効と考えられる	01 有効と考えられる	02 どちらかといえば有効と考えられる
①説明会や広報における研修修了後の活動イメージや相談支援体制についての説明・記載	219	73	63.7%	21.2%
②開催曜日、時間帯の工夫	178	110	51.7%	32.0%
③オンライン(リアルタイム・録画配信)形態での実施(対面との併用を含む)	122	77	35.5%	22.4%
④研修申込時の説明会・面談等を通じた、受講者の人物像や活動意欲の確認	167	73	48.5%	21.2%
⑤基礎・応用・フォローアップ研修など段階的な構成での実施	215	84	62.5%	24.4%
⑥地域課題(認知症・障害・孤立等)や権利擁護支援活動に関する講義・演習の導入	185	110	53.8%	32.0%
⑦実習場所や演習機会の設定の工夫による、実践的な学びの重視	168	110	48.8%	32.0%
⑧研修受講時の様子観察による、受講者の適性や活動意欲の確認	148	104	43.0%	30.2%
⑨レポートの提出(研修前、研修中、研修修了後)	113	99	32.8%	28.8%
⑩研修の節目ごとの(小)テストの実施を通じた効果測定	43	89	12.5%	25.9%
⑪研修の節目ごとの面談を通じた、受講者の活動意欲や適性等の確認	88	103	25.6%	29.9%
⑫家庭裁判所に提出する書類等の作成能力の確認	62	97	18.0%	28.2%
⑬その他	10	1	2.9%	0.3%

4)養成研修修了者の活動内容、支援内容(養成研修実施 344 市町村)

① 活動内容

市民後見人養成講座修了者のうち、地域で活動している修了者の活動内容をみると、「日常生活自立支援事業の生活支援員」(61.3%)が最も多く、次いで「法人後見の支援員」(47.7%)、「民生委員・児童委員」(40.4%)、「地域のボランティア(高齢、障害、児童等)」(40.1%)の順であった。

図表 I-2-2-11 養成研修修了者の活動内容

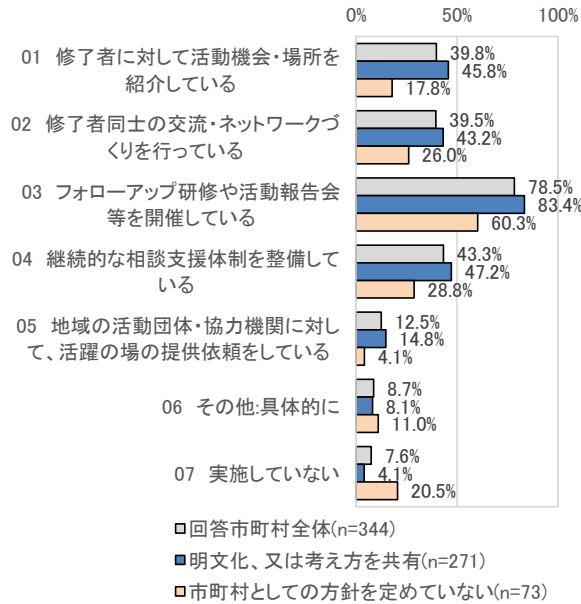


	養成研修実施市町村全体		市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
			明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 地域のボランティア(高齢、障害、児童等)	138	40.1%	113	41.7%	25	34.2%
02 民生委員・児童委員	139	40.4%	117	43.2%	22	30.1%
03 認知症サポーター	77	22.4%	64	23.6%	13	17.8%
04 介護サービス相談員	40	11.6%	33	12.2%	7	9.6%
05 法人後見の支援員	164	47.7%	142	52.4%	22	30.1%
06 日常生活自立支援事業の生活支援員	211	61.3%	179	66.1%	32	43.8%
07 その他	46	13.4%	43	15.9%	3	4.1%
08 把握していない	52	15.1%	26	9.6%	26	35.6%
養成研修実施自治体数	344	100.0%	271	100.0%	73	100.0%

②養成研修修了者に行っている支援内容

「フォローアップ研修や活動報告会」を開催している市町村が8割近くを占めるほか、「継続的な相談支援体制を整備」、「修了者に対して活動機会・場所を紹介」、「修了者同士の交流・ネットワークづくり」に取り組む市町村が4割前後を占めていた。

図表 I -2-2-12 養成研修修了者に行っている支援内容

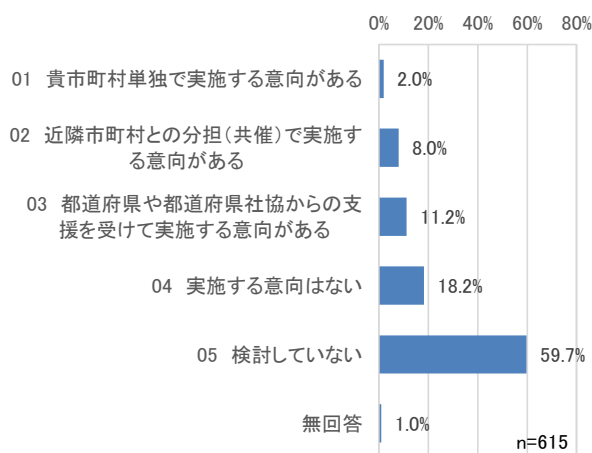


	養成研修実施 市町村全体		市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
			明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 修了者に対して活動機会・場所を紹介している	137	39.8%	124	45.8%	13	17.8%
02 修了者同士の交流・ネットワークづくりを行っている	136	39.5%	117	43.2%	19	26.0%
03 フォローアップ研修や活動報告会等を開催している	270	78.5%	226	83.4%	44	60.3%
04 継続的な相談支援体制を整備している	149	43.3%	128	47.2%	21	28.8%
05 地域の活動団体・協力機関に対して活躍の場の提供依頼をしている	43	12.5%	40	14.8%	3	4.1%
06 その他	30	8.7%	22	8.1%	8	11.0%
07 実施していない	26	7.6%	11	4.1%	15	20.5%
養成研修実施自治体数	344	100.0%	271	100.0%	73	100.0%

5)市民後見人等養成研修の実施意向(研修未実施 615 市町村)

市民後見人養成研修未実施の 615 市町村のうち、研修実施を「検討していない」と回答した市町村が 59.7%を占めた。また、「実施する意向はない」と回答した市町村も 18.2%を占めており、現時点で何らかの形で養成研修の実施意向を持っている市町村は 21.2%に限られていた。

図表 I -2-2-13 市民後見人等養成研修の実施意向
(研修未実施 615 市町村)



	回答数	構成比%
01 貴市町村単独で実施する意向がある	12	2.0%
02 近隣市町村との分担(共催)で実施する意向がある	49	8.0%
03 都道府県や都道府県社協からの支援を受けて実施する意向がある	69	11.2%
04 実施する意向はない	112	18.2%
05 検討していない	367	59.7%
無回答	6	1.0%
養成研修未実施自治体数	615	100.0%

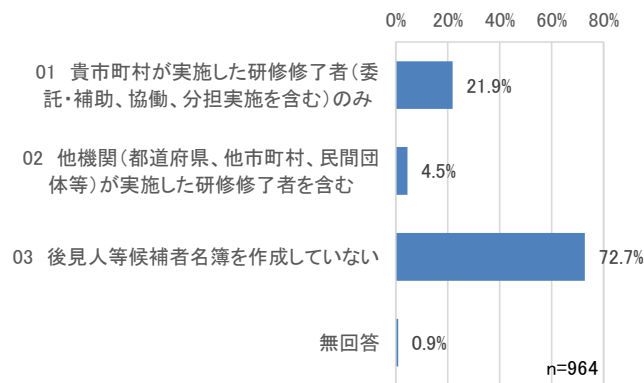
(3)市民後見人候補者としての名簿登録への対応等

1)後見人等候補者登録者名簿への登録

後見人等候補者名簿の作成状況をみると、「後見人等候補者名簿を作成していない」市町村が72.7%を占めており、候補者名簿を作成している市町村は26.4%であった。

後見人等候補者名簿に登録している市民後見人養成研修修了者は、「市町村が実施した研修修了者のみ」とする市町村が21.9%を占めており、「他機関（都道府県、他市町村、民間団体等）が実施した研修修了者を含む」と回答した市町村は4.5%にとどまっている。

図表 I -2-2-14 後見人等候補者登録者名簿への登録



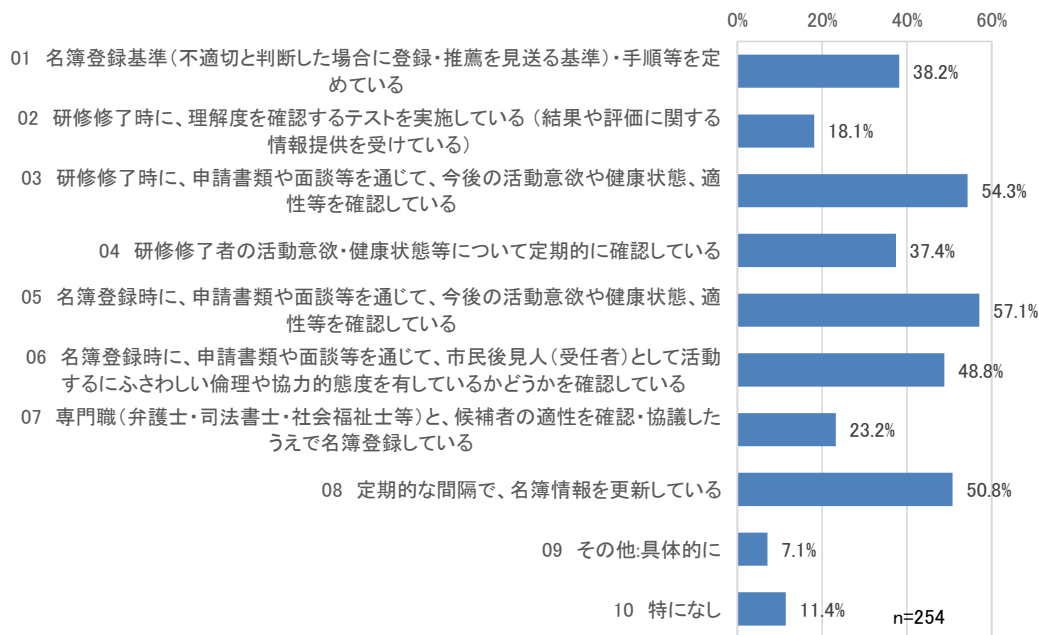
	回答数	構成比%
01 貴市町村が実施した研修修了者(委託・補助、協働、分担実施を含む)のみ	211	21.9%
02 他機関(都道府県、他市町村、民間団体等)が実施した研修修了者を含む	43	4.5%
03 後見人等候補者名簿を作成していない	701	72.7%
無回答	9	0.9%
回答自治体数	964	100.0%

2)名簿への登録にあたり、市民後見人としての適性を確認するために行っている取組の概要 (名簿作成 254 市町村)

市民後見人としての適性を確認するための取組の上位には、研修修了時又は名簿登録時において「申請書類や面談等を通じて、今後の活動意欲や健康状態、適性等を確認」していたり、「市民後見人（受任者）として活動するにふさわしい倫理や協力的態度を有しているかどうかを確認」している市町村が 50%前後を占めた。

また、「定期的な間隔で、名簿情報を更新している」市町村も半数を占めており、更新時にあわせて意向確認等が行われていることが推測できる。

図表 I -2-2-15 市民後見人としての適性を確認するために行っている取組



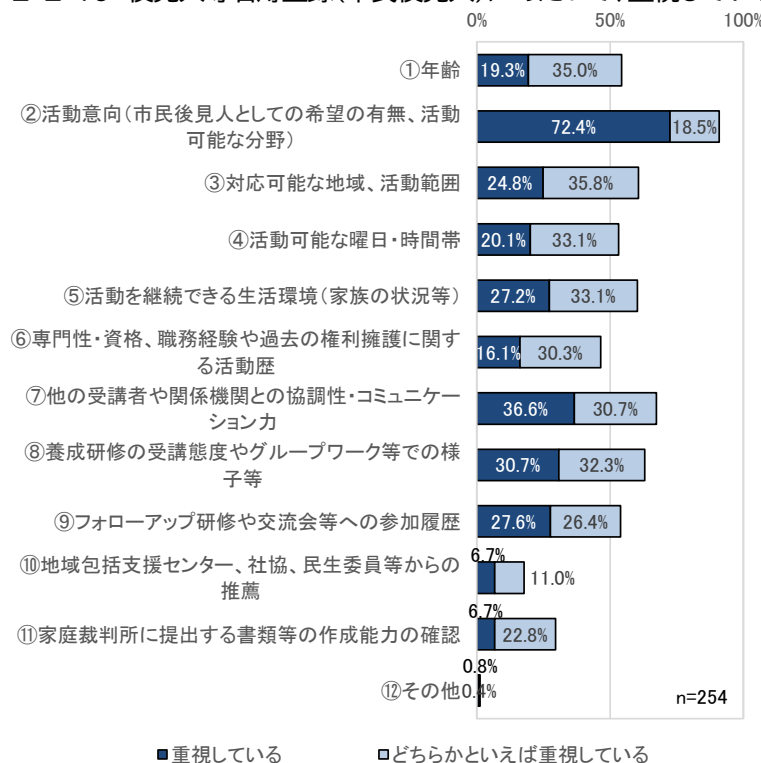
	回答数	構成比%
01 名簿登録基準(不適切と判断した場合に登録・推薦を見送る基準)・手順等を定めている	97	38.2%
02 研修修了時に、理解度を確認するテストを実施している(結果や評価に関する情報提供を受けている)	46	18.1%
03 研修修了時に、申請書類や面談等を通じて、今後の活動意欲や健康状態、適性等を確認している	138	54.3%
04 研修修了者の活動意欲・健康状態等について定期的に確認している	95	37.4%
05 名簿登録時に、申請書類や面談等を通じて、今後の活動意欲や健康状態、適性等を確認している	145	57.1%
06 名簿登録時に、申請書類や面談等を通じて、市民後見人(受任者)として活動するにふさわしい倫理や協力的態度を有しているかどうかを確認している	124	48.8%
07 専門職(弁護士・司法書士・社会福祉士等)と、候補者の適性を確認・協議したうえで名簿登録している	59	23.2%
08 定期的な間隔で、名簿情報を更新している	129	50.8%
09 その他	18	7.1%
10 特になし	29	11.4%
後見人等登録者名簿作成自治体数	254	100.0%

3)後見人等名簿登録(市民後見人)にあたって、重視している観点(名簿作成 254 市町村)

名簿登録にあたり、市町村が最も重視している観点は「活動意向（市民後見人としての希望の有無、活動可能な分野）」であり、9割の市町村が重視又はどちらかといえば重視していた。

また、「他の受講者や関係機関との協調性・コミュニケーション力」「活動を継続できる生活環境（家族の状況等）」「年齢」「対応可能な地域、活動範囲」のほか、「養成研修の受講態度やグループワーク等での様子等」「フォローアップ研修や交流会等への参加履歴」などを重視している市町村が半数以上を占めていた。

図表 I -2-2-16 後見人等名簿登録(市民後見人)にあたって、重視している観点



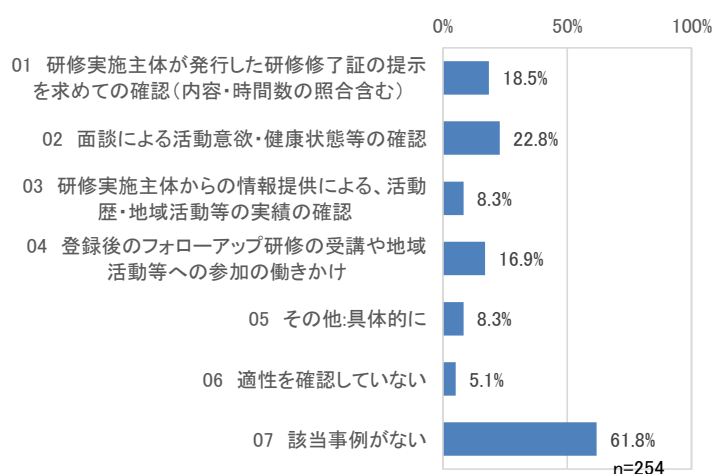
	回答数		構成比%	
	01 重視している	02 どちらかといえば重視している	01 重視している	02 どちらかといえば重視している
①年齢	69	84	19.3%	35.0%
②活動意向(市民後見人としての希望の有無、活動可能な分野)	184	47	72.4%	18.5%
③対応可能な地域、活動範囲	63	91	24.8%	35.8%
④活動可能な曜日・時間帯	51	84	20.1%	33.1%
⑤活動を継続できる生活環境(家族の状況等)	69	84	27.2%	33.1%
⑥専門性・資格、職務経験や過去の権利擁護に関する活動歴	41	77	16.1%	30.3%
⑦他の受講者や関係機関との協調性・コミュニケーション力	93	78	36.6%	30.7%
⑧養成研修の受講態度やグループワーク等での様子等	78	82	30.7%	32.3%
⑨フォローアップ研修や交流会等への参加履歴	70	67	27.6%	26.4%
⑩地域包括支援センター、社協、民生委員等からの推薦	17	28	6.7%	11.0%
⑪家庭裁判所に提出する書類等の作成能力の確認	17	58	6.7%	22.8%
⑫その他	2	1	0.8%	0.4%

4)他機関の養成研修を修了した名簿登録希望者への対応(名簿作成 254 市町村)

①後見人等受任経験なしの場合

他機関（都道府県、他市町村、民間団体等）が実施した市民後見人養成研修修了者（後見人等は受任経験なし）が名簿登録を希望した場合の適性確認方法としては、「面談による活動意欲・健康状態等の確認」（22.8%）のほか、「研修実施主体が発行した研修修了証の提示を求めている確認」（18.5%）、「登録後のフォローアップ研修の受講や地域活動等への参加の働きかけ」（16.9%）が挙げられた。

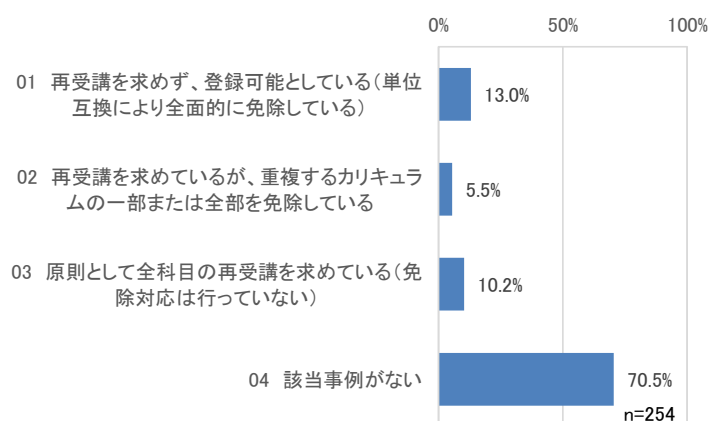
図表 I -2-2-17 他機関の養成研修を修了した名簿登録希望者への対応
適性確認方法(後見人等受任経験なしの場合)



	回答数	構成比%
01 研修実施主体が発行した研修修了証の提示を求めている確認(内容・時間数の照合含む)	47	18.5%
02 面談による活動意欲・健康状態等の確認	58	22.8%
03 研修実施主体からの情報提供による、活動歴・地域活動等の実績の確認	21	8.3%
04 登録後のフォローアップ研修の受講や地域活動等への参加の働きかけ	43	16.9%
05 その他:具体的に	21	8.3%
06 適性を確認していない	13	5.1%
07 該当事例がない	157	61.8%
後見人等登録者名簿作成自治体数	254	100.0%

他機関の養成研修修了者が名簿登録を希望する際には、「再受講を求めず、登録可能としている（単位互換により全面的に免除している）」と回答した市町村が 13.0%、「重複カリキュラムの一部または全部を免除」が 5.5%、「原則として全科目の再受講を求めている」市町村が 10.2%であった。

図表 I-2-2-18 他機関の養成研修を修了した名簿登録希望者への対応
研修の再受講(後見人等受任経験なしの場合)

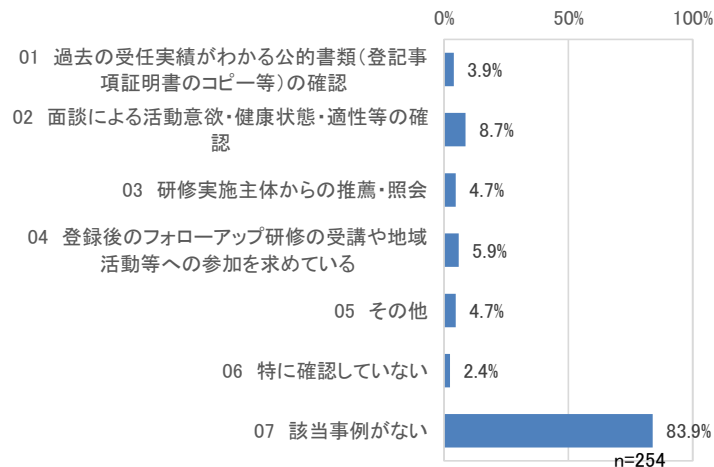


	回答数	構成比%
01 再受講を求めず、登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)	33	13.0%
02 再受講を求めているが、重複するカリキュラムの一部または全部を免除している	14	5.5%
03 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)	26	10.2%
04 該当事例がない	179	70.5%
後見人等登録者名簿作成自治体数	254	100.0%

② 後見人等受任経験ありの場合

他機関が実施した市民後見人養成研修修了者で、後見人等の受任経験のある方が名簿登録を希望した場合の適性確認方法について、「該当事例がない」市町村が8割以上を占めている。確認方法としては、「面談による活動意欲・健康状態・適性等の確認」(8.7%)、「登録後のフォローアップ研修の受講や地域活動等への参加の働きかけ」(5.9%)等となっている。

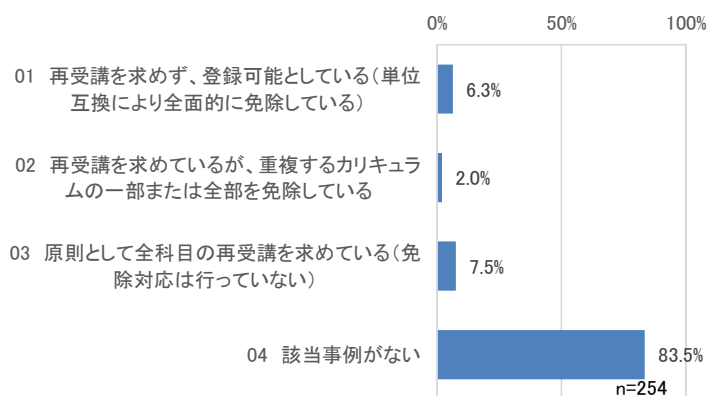
図表 I -2-2-19 他機関の養成研修を修了した名簿登録希望者への対応
適性確認方法(後見人等受任経験ありの場合)



	回答数	構成比%
01 過去の受任実績がわかる公的書類(登記事項証明書のコピー等)の確認	10	3.9%
02 面談による活動意欲・健康状態・適性等の確認	22	8.7%
03 研修実施主体からの推薦・照会	12	4.7%
04 登録後のフォローアップ研修の受講や地域活動等への参加を求めている	15	5.9%
05 その他	12	4.7%
06 特に確認していない	6	2.4%
07 該当事例がない	213	83.9%
後見人等登録者名簿作成自治体数	254	100.0%

他機関の養成研修修了者が名簿登録を希望する際に、後見人等の受任経験がある場合でも「原則として全科目の再受講を求めている」市町村は7.5%みられた。一方で、「再受講は求めず、登録可能としている」市町村も6.3%みられた。

図表 I -2-2-20 他機関の養成研修を修了した名簿登録希望者への対応
研修の再受講(後見人等受任経験なしの場合)



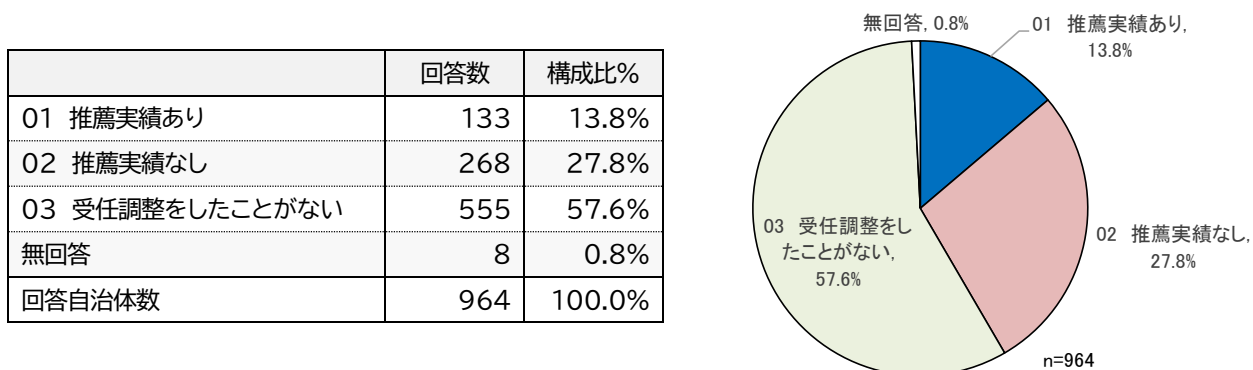
	回答数	構成比%
01 再受講を求めず、登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)	16	6.3%
02 再受講を求めているが、重複するカリキュラムの一部または全部を免除している	5	2.0%
03 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)	19	7.5%
04 該当事例がない	212	83.5%
後見人等登録者名簿作成自治体数	254	100.0%

(4)受任調整(会議)の開催状況、市民後見人としての候補者推薦、選任実績等

1)受任調整(会議)において市民後見人等名簿登録者を候補者として推薦した実績

回答市町村のうち、約6割の市町村では「受任調整をしたことがない」との回答が寄せられた。受任調整を行った自治体は約4割であるが、市民後見人等名簿登録者を後見人等候補者として推薦した実績が「ある」と回答した市町村は13.8%、「推薦実績なし」が27.8%であった。

図表 I -2-2-21 受任調整(会議)において市民後見人等名簿登録者を候補者として推薦した実績

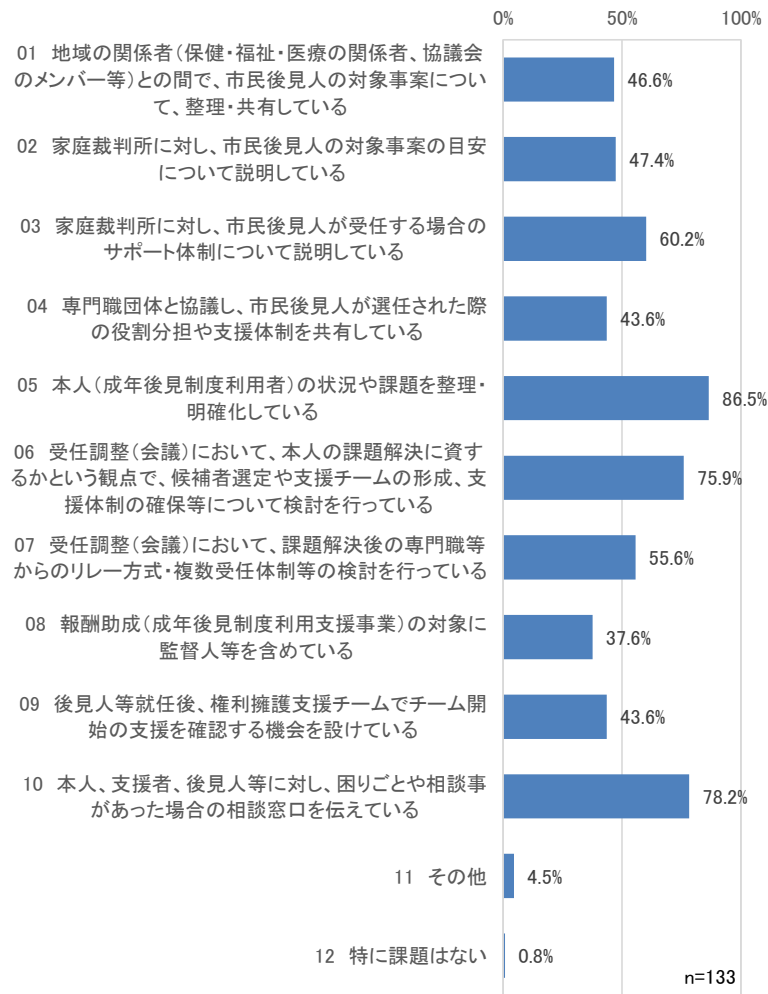


2)名簿登録者が市民後見人(受任者)として選任されることを可能としている取組や工夫 (推薦実績あり 133 市町村)

推薦した市民後見人が後見人等受任者として選任されるために行っている取組や工夫の上位には、「本人(成年後見制度利用者)の状況や課題を整理・明確化している」(86.5%)、「本人、支援者、後見人等に対し、困りごとや相談事があった場合の相談窓口を伝えている」(78.2%)、「受任調整(会議)において、本人の課題解決に資するかという観点で、候補者選定や支援チームの形成、支援体制の確保等について検討を行っている」(75.9%)などが上位を占めた。

一方で、「報酬助成の対象に監督人等を含めている」(37.6%)や「専門職団体と協議し、市民後見人が選任された際の役割分担や支援体制を共有している」(43.6%)、「後見人等就任後、権利擁護支援チームでチーム開始の支援を確認する機会を設けている」(43.6%)、「家庭裁判所に対し、市民後見人の対象事業の目安について説明している」(47.4%)など、市民後見人の後見活動を支援するための助成制度や関係機関等との調整に取り組んでいる割合は5割を下回っていた。

図表 I -2-2-22 名簿登録者が市民後見人(受任者)として選任されることを可能としている取組や工夫



	回答数	構成比%
01 地域の関係者(保健・福祉・医療の関係者、協議会のメンバー等)との間で、市民後見人の対象事案について、整理・共有している	62	46.6%
02 家庭裁判所に対し、市民後見人の対象事案の目安について説明している	63	47.4%
03 家庭裁判所に対し、市民後見人が受任する場合のサポート体制について説明している	80	60.2%
04 専門職団体と協議し、市民後見人が選任された際の役割分担や支援体制を共有している	58	43.6%
05 本人(成年後見制度利用者)の状況や課題を整理・明確化している	115	86.5%
06 受任調整(会議)において、本人の課題解決に資するかという観点で、候補者選定や支援チームの形成、支援体制の確保等について検討を行っている	101	75.9%
07 受任調整(会議)において、課題解決後の専門職等からのリレー方式・複数受任体制等の検討を行っている	74	55.6%
08 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の対象に監督人等を含めている	50	37.6%
09 後見人等就任後、権利擁護支援チームでチーム開始の支援を確認する機会を設けている	58	43.6%
10 本人、支援者、後見人等に対し、困りごとや相談事があった場合の相談窓口を伝えている	104	78.2%
11 その他	6	4.5%
12 特に課題はない	1	0.8%
推薦実績のある自治体数	133	100.0%

3)名簿登録者の推薦、選任の状況(推薦実績あり 133 市町村)

①推薦、選任件数(令和 6 年度)

令和 6 年度内の名簿登録者推薦件数は、回答 102 自治体で合計 341 件、選任件数は回答 99 自治体で 326 件であった。

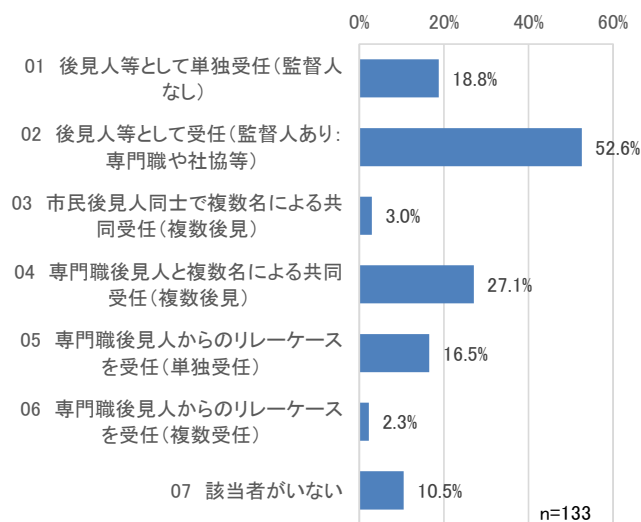
図表 I -2-2-23 名簿登録者の推薦件数、選任件数(令和6年度)

	①名簿登録者を候補者として推薦した件数	②①の方のうち、市民後見人(受任者)として選任された件数
回答自治体数	102	99
合計件数	341 件	326 件
自治体あたり平均件数	3.3 件	3.3 件

②受任形態

市民後見人の受任形態は「後見人等として受任(監督人あり)」が 52.6%を占めるほか、「専門職後見人と複数名による共同受任(複数後見)」(27.1%)や「後見人等として単独受任(監督人なし)」(18.8%)、「専門職後見人からのリレーケースを受任(単独受任)」(16.5%)の順。

図表 I -2-2-24 市民後見人の受任形態(令和6年度)

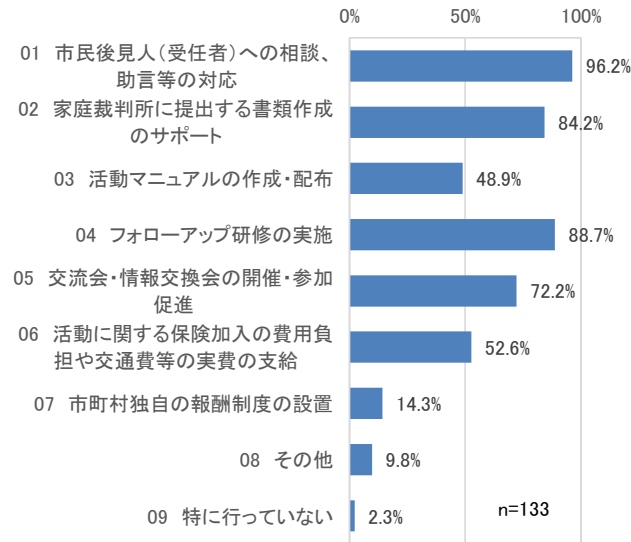


	回答数	構成比%
01 後見人等として単独受任(監督人なし)	25	18.8%
02 後見人等として受任(監督人あり:専門職や社協等)	70	52.6%
03 市民後見人同士で複数名による共同受任(複数後見)	4	3.0%
04 専門職後見人と複数名による共同受任(複数後見)	36	27.1%
05 専門職後見人からのリレーケースを受任(単独受任)	22	16.5%
06 専門職後見人からのリレーケースを受任(複数受任)	3	2.3%
07 該当者がいない	14	10.5%
推薦実績のある自治体数	133	100.0%

③支援内容

市民後見人（受任者）の活動に対する支援内容としては、「相談、助言等の対応」や「フォローアップ研修の実施」、「家庭裁判所に提出する書類作成のサポート」、「交流会・情報交換会の開催・参加促進」等が上位を占めていた。

図表 I -2-2-25 市民後見人(受任者)の活動に対する支援内容



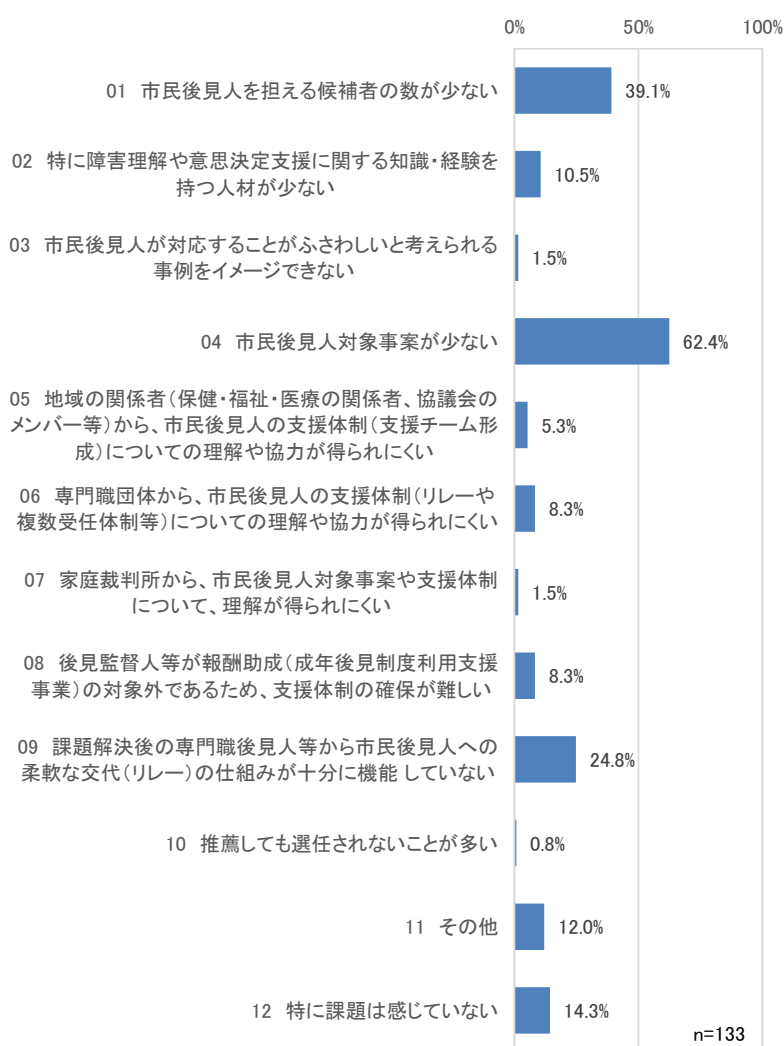
	回答数	構成比%
01 市民後見人(受任者)への相談、助言等の対応	128	96.2%
02 家庭裁判所に提出する書類作成のサポート	112	84.2%
03 活動マニュアルの作成・配布	65	48.9%
04 フォローアップ研修の実施	118	88.7%
05 交流会・情報交換会の開催・参加促進	96	72.2%
06 活動に関する保険加入の費用負担や交通費等の実費の支給	70	52.6%
07 市町村独自の報酬制度の設置	19	14.3%
08 その他	13	9.8%
09 特に行っていない	3	2.3%
推薦実績のある自治体数	133	100.0%

4)受任調整(会議)において、市民後見人を候補者として推薦する上での課題 (推薦実績あり 133 市町村)

名簿登録者の推薦実績のある市町村が挙げた課題としては、「市民後見人対象事案が少ない」ことが 62.4%を占めた。また、「市民後見人を担える候補者の数が少ない」も 39.1%を占めている。

上記の他、「課題解決後の専門職後見人等から市民後見人への柔軟な交代（リレー）の仕組みが十分に機能していない」（24.8%）、「特に障害理解や意思決定支援に関する知識・経験を持つ人材が少ない」（10.5%）、「後見監督人等が報酬助成の対象外であるため、支援体制の確保が難しい」（8.3%）など、専門職団体との連携面での課題や成年後見制度利用支援事業の助成対象の制約等を課題として指摘している市町村もみられた。

図表 I -2-2-26 受任調整(会議)において、市民後見人を候補者として推薦する上での課題



図表 I -2-2-26 受任調整(会議)において、市民後見人を候補者として推薦する上での課題

	回答数	構成比%
01 市民後見人を担える候補者の数が少ない	52	39.1%
02 特に障害理解や意思決定支援に関する知識・経験を持つ人材が少ない	14	10.5%
03 市民後見人が対応することがふさわしいと考えられる事例をイメージできない	2	1.5%
04 市民後見人対象事案が少ない	83	62.4%
05 地域の関係者(保健・福祉・医療の関係者、協議会のメンバー等)から、市民後見人の支援体制(支援チーム形成)についての理解や協力が得られにくい	7	5.3%
06 専門職団体から、市民後見人の支援体制(リレーや複数受任体制等)についての理解や協力が得られにくい	11	8.3%
07 家庭裁判所から、市民後見人対象事案や支援体制について、理解が得られにくい	2	1.5%
08 後見監督人等が報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の対象外であるため、支援体制の確保が難しい	11	8.3%
09 課題解決後の専門職後見人等から市民後見人への柔軟な交代(リレー)の仕組みが十分に機能していない	33	24.8%
10 推薦しても選任されないことが多い	1	0.8%
11 その他	16	12.0%
12 特に課題は感じていない	19	14.3%
推薦実績のある自治体数	133	100.0%

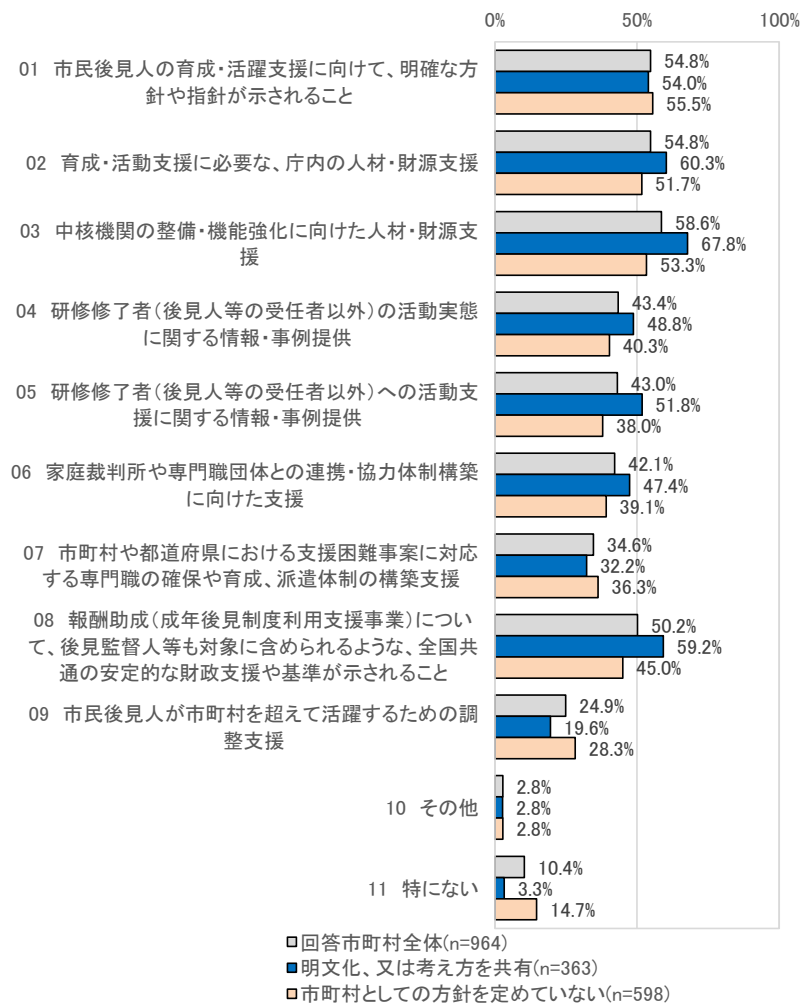
(5)市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国や都道府県に期待する支援

市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国や都道府県に期待する支援の上位には、「明確な方針や指針が示されること」とともに、「育成・活躍支援に必要な庁内の人材・財源支援」、「中核機関の整備・機能強化に向けた人材・財源支援」、「報酬助成（成年後見利用支援事業）について、後見監督人等も対象に含まれるような全国共通の安定的な財政支援や基準が示されること」など、市民後見人の育成・活躍支援をサポートするための人材・財源の支援を求める割合が高い。

また、研修修了者の活動実態や活動支援に関する情報・事例の提供、家庭裁判所や専門職団体との連携・協力体制構築に向けた支援など、市町村が取り組む上での具体的なイメージの提供、関係機関等との調整といった支援を望む市町村も少なくない。

「市民後見人が市町村を超えて活躍するための調整支援」を望んでいる市町村も 24.9%みられた。

図表 I -2-2-27 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国や都道府県に期待する支援



図表 I -2-2-27 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国や都道府県に期待する支援

	全体		市民後見人の育成・活躍支援に関する方針			
			明文化、又は考え方を共有		市町村としての方針を定めていない	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、明確な方針や指針が示されること	528	54.8%	196	54.0%	332	55.5%
02 育成・活動支援に必要な、庁内の人材・財源支援	528	54.8%	219	60.3%	309	51.7%
03 中核機関の整備・機能強化に向けた人材・財源支援	565	58.6%	246	67.8%	319	53.3%
04 研修修了者(後見人等の受任者以外)の活動実態に関する情報・事例提供	418	43.4%	177	48.8%	241	40.3%
05 研修修了者(後見人等の受任者以外)への活動支援に関する情報・事例提供	415	43.0%	188	51.8%	227	38.0%
06 家庭裁判所や専門職団体との連携・協力体制構築に向けた支援	406	42.1%	172	47.4%	234	39.1%
07 市町村や都道府県における支援困難事案に対応する専門職の確保や育成、派遣体制の構築支援	334	34.6%	117	32.2%	217	36.3%
08 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)について、後見監督人等も対象に含められるような、全国共通の安定的な財政支援や基準が示されること	484	50.2%	215	59.2%	269	45.0%
09 市民後見人が市町村を超えて活躍するための調整支援	240	24.9%	71	19.6%	169	28.3%
10 その他	27	2.8%	10	2.8%	17	2.8%
11 特になし	100	10.4%	12	3.3%	88	14.7%
回答自治体数	964	100.0%	363	100.0%	598	100.0%

3. 法人後見実施団体の育成

(1) 法人後見を実施している団体の概要

1) 市町村で把握している法人後見実施団体

① 市町村で把握している法人後見実施団体

回答が寄せられた市町村のうち、法人後見実施団体として把握されている法人の種別を見ると、「市町村社会福祉協議会」が563団体で最も多く、次いで「NPO法人・一般社団法人」が411団体、「社会福祉協議会以外の社会福祉法人」が57団体、「その他」が77団体となっていた。

図表 I-2-2-28 市町村で把握している法人後見実施団体

	① 市町村 社会福祉協議会	② 社会福祉協議会以 外の社会福祉法人	③ NPO法人・ 一般社団法人	④ その他
回答自治体数	874	645	718	610
法人後見実施団体数	563 団体	57 団体	411 団体	77 団体
1自治体当たり平均数	0.6 団体	0.1 団体	0.6 団体	0.1 団体

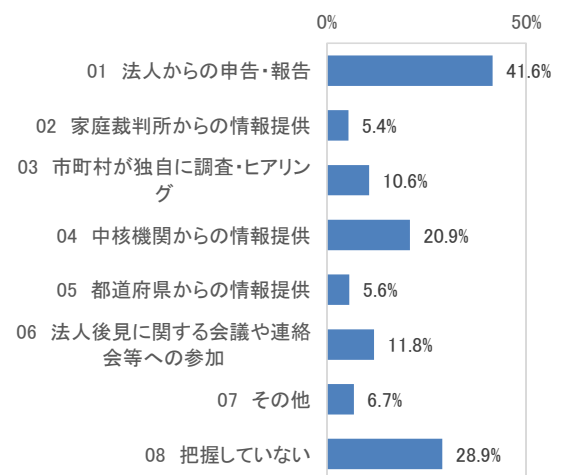
② 法人後見実施団体の把握方法

法人後見実施団体について「把握していない」市町村が28.9%を占めた。

把握方法としては、「法人からの申告・報告」が41.6%で最も多く、次いで「中核機関からの情報提供」(20.9%)の順である。「市町村が独自に調査・ヒアリング」している割合も10.6%みられたが、家庭裁判所や都道府県からの情報提供で把握している市町村は限られていた。

図表 I-2-2-29 法人後見実施団体の把握方法

	回答数	構成比%
01 法人からの申告・報告	401	41.6%
02 家庭裁判所からの情報提供	52	5.4%
03 市町村が独自に調査・ヒアリング	102	10.6%
04 中核機関からの情報提供	201	20.9%
05 都道府県からの情報提供	54	5.6%
06 法人後見に関する会議や連絡会等への参加	114	11.8%
07 その他	65	6.7%
08 把握していない	279	28.9%
回答自治体数	964	100.0%



n=964

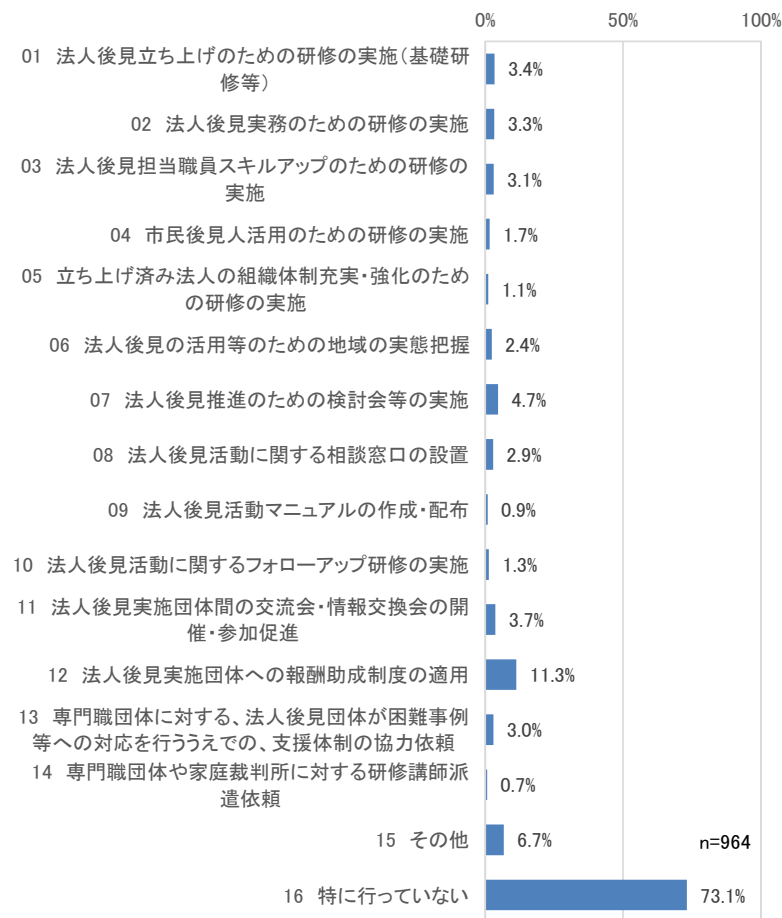
(2)法人後見育成のための取組や支援の概要等

1)これまでに実施した法人後見育成のための取組や支援

回答市町村のうち、73.1%は「特に行っていない」と回答している。

何らかの取組や支援を行った市町村の中では、「法人後見実施団体への報酬助成制度の適用」(11.3%)が最も多く、次いで「法人後見推進のための検討会等の実施」(4.7%)、「法人後見実施団体間の交流会・情報交換会の開催・参加促進」(3.7%)、「法人後見立ち上げのための研修の実施(基礎研修等)」(3.4%)などの順となっていた。

図表 I -2-2-30 これまでに実施した法人後見育成のための取組や支援



図表 I -2-2-30 これまでに実施した法人後見育成のための取組や支援

	回答数	構成比%
01 法人後見立ち上げのための研修の実施(基礎研修等)	33	3.4%
02 法人後見実務のための研修の実施	32	3.3%
03 法人後見担当職員スキルアップのための研修の実施	30	3.1%
04 市民後見人活用のための研修の実施	16	1.7%
05 立ち上げ済み法人の組織体制充実・強化のための研修の実施	11	1.1%
06 法人後見の活用等のための地域の実態把握	23	2.4%
07 法人後見推進のための検討会等の実施	45	4.7%
08 法人後見活動に関する相談窓口の設置	28	2.9%
09 法人後見活動マニュアルの作成・配布	9	0.9%
10 法人後見活動に関するフォローアップ研修の実施	13	1.3%
11 法人後見実施団体間の交流会・情報交換会の開催・参加促進	36	3.7%
12 法人後見実施団体への報酬助成制度の適用	109	11.3%
13 専門職団体に対する、法人後見団体が困難事例等への対応を行ううえでの、支援体制の協力依頼	29	3.0%
14 専門職団体や家庭裁判所に対する研修講師派遣依頼	7	0.7%
15 その他	65	6.7%
16 特に行っていない	705	73.1%
回答自治体数	964	100.0%

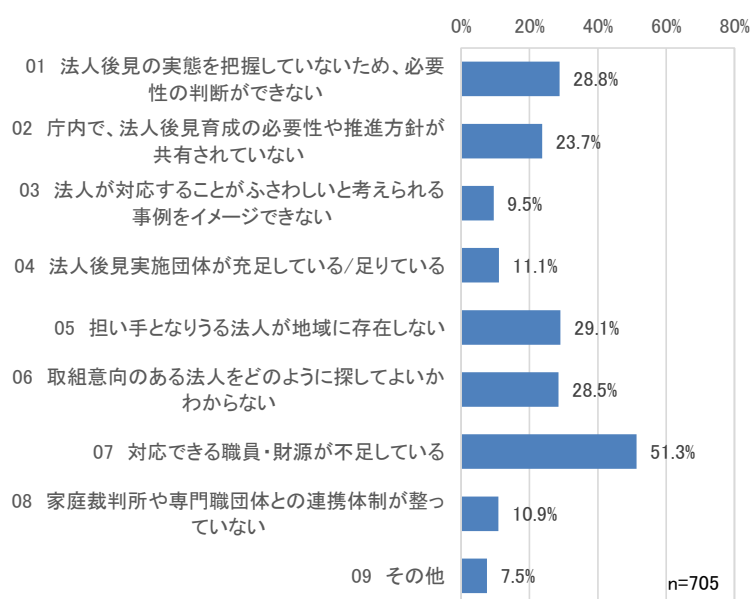
2)法人後見育成のための取組や支援の未実施理由、今後の取組意向(未実施 705 市町村)

①未実施理由

未実施理由として挙げられた回答の中で「対応できる職員・財源が不足している」が半数以上を占めていた。

また、「担い手となりうる法人が地域に存在しない」、「法人後見の実態を把握していないため、必要性の判断ができない」、「取組意向のある法人をどのように探してよいかわからない」、「庁内で法人後見育成の必要性や推進方針が共有されていない」なども一定割合を占めており、地域内のニーズや支援環境の把握が十分ではないことが推測できる。

図表 I -2-2-31 法人後見育成のための取組や支援の未実施理由
(未実施 705 市町村)

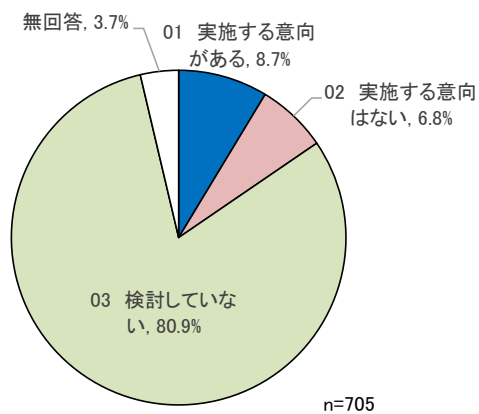


	回答数	構成比%
01 法人後見の実態を把握していないため、必要性の判断ができない	203	28.8%
02 庁内で、法人後見育成の必要性や推進方針が共有されていない	167	23.7%
03 法人が対応することがふさわしいと考えられる事例をイメージできない	67	9.5%
04 法人後見実施団体が充足している/足りている	78	11.1%
05 担い手となりうる法人が地域に存在しない	205	29.1%
06 取組意向のある法人をどのように探してよいかわからない	201	28.5%
07 対応できる職員・財源が不足している	362	51.3%
08 家庭裁判所や専門職団体との連携体制が整っていない	77	10.9%
09 その他	53	7.5%
法人後見育成の取組・支援未実施自治体	705	100.0%

②今後の取組意向

今後の意向については「検討していない」市町村が8割を占めており、実施意向のある市町村は1割未満であった。

図表 I -2-2-32 今後の取組意向(未実施 705 市町村)



	回答数	構成比%
01 実施する意向がある	61	8.7%
02 実施する意向はない	48	6.8%
03 検討していない	570	80.9%
無回答	26	3.7%
法人後見育成の取組・支援未実施自治体	705	100.0%

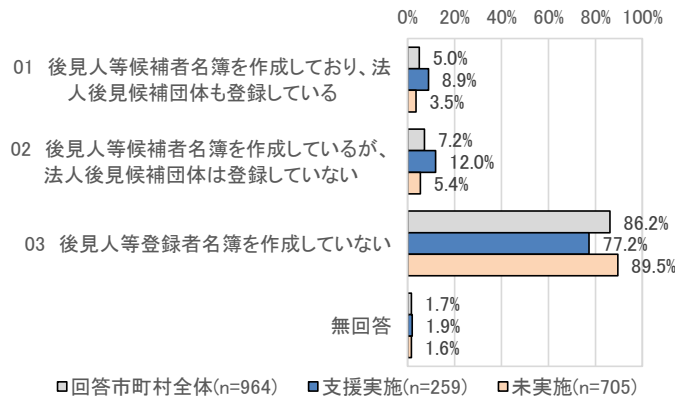
(3)受任調整(会議)の開催状況、法人としての候補者推薦、選任実績等

1)後見人等候補者名簿への法人後見実施団体の掲載状況

後見人等登録者名簿を「作成していない」市町村が86.2%を占めた。

ただし、これまでに法人後見実施団体の育成支援の取組を実施した市町村では約2割が名簿も作成しており、うち半数近くが法人後見候補団体も名簿登録を行っていた。(回答市町村全体では5.0%)

図表 I -2-2-33 後見人等候補者名簿への法人後見実施団体の掲載状況



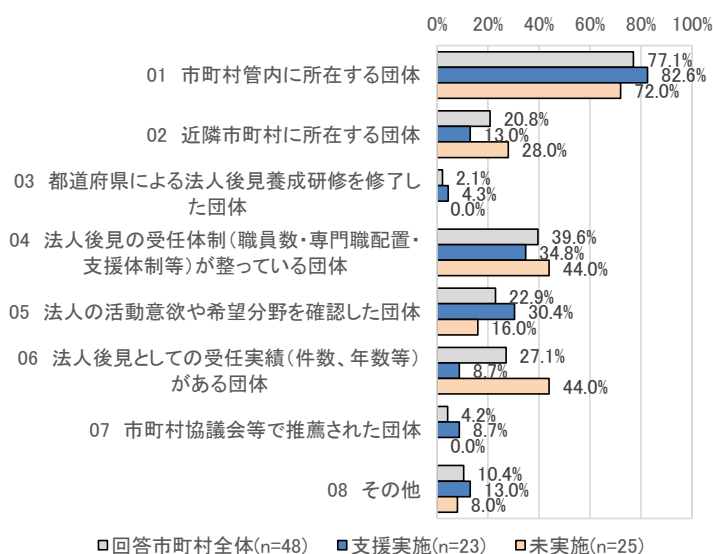
	回答自治体全体		法人後見育成のための取組や支援			
			実施		未実施	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 後見人等候補者名簿を作成しており、法人後見候補団体も登録している	48	5.0%	23	8.9%	25	3.5%
02 後見人等候補者名簿を作成しているが、法人後見候補団体は登録していない	69	7.2%	31	12.0%	38	5.4%
03 後見人等登録者名簿を作成していない	831	86.2%	200	77.2%	631	89.5%
無回答	16	1.7%	5	1.9%	11	1.6%
回答自治体数	964	100.0%	259	100.0%	705	100.0%

2)後見人等登録者名簿に法人後見候補団体を登録する際の考え方等(名簿登録 48 市町村)

①名簿登録する際の考え方

法人後見実施団体の名簿登録にあたっては、「市町村管内に所在する団体」が77.1%で最も多く、次いで「法人後見の受任体制（職員数・専門職配置・支援体制等）が整っている団体」（39.6%）、「法人後見としての受任実績（件数、年数等）がある団体」（27.1%）の順であった。

図表 I -2-2-34 後見人等登録者名簿に法人後見候補団体を登録する際の考え



	回答自治体全体		法人後見育成のための取組や支援			
			実施		未実施	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 市町村管内に所在する団体	37	77.1%	19	82.6%	18	72.0%
02 近隣市町村に所在する団体	10	20.8%	3	13.0%	7	28.0%
03 都道府県による法人後見養成研修を修了した団体	1	2.1%	1	4.3%	0	0.0%
04 法人後見の受任体制(職員数・専門職配置・支援体制等)が整っている団体	19	39.6%	8	34.8%	11	44.0%
05 法人の活動意欲や希望分野を確認した団体	11	22.9%	7	30.4%	4	16.0%
06 法人後見としての受任実績(件数、年数等)がある団体	13	27.1%	2	8.7%	11	44.0%
07 市町村協議会等で推薦された団体	2	4.2%	2	8.7%	0	0.0%
08 その他	5	10.4%	3	13.0%	2	8.0%
法人後見候補団体を含む後見人等候補者名簿作成済み自治体	48	100.0%	23	100.0%	25	100.0%

②名簿登録されている法人後見実施団体数

回答のあった43市町村の登録団体数は合計90団体であった。

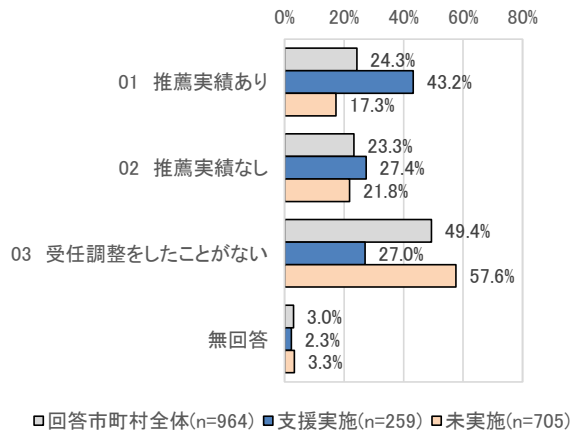
図表 I-2-2-35 名簿登録されている法人後見実施団体数

	回答施設全体	法人後見育成のための取組や支援の実施状況	
		実施	未実施
回答自治体数	43	23	20
登録団体数合計	90 団体	48 団体	42 団体
1自治体当たり平均数	2.1 団体	2.1 団体	2.1 団体

3)法人を候補者として推薦した実績の有無(令和6年度)

令和6年度内に、法人を後見人等候補者として推薦した実績のある市町村は24.3%であった。なお、法人後見実施団体の育成実績のある市町村に限ってみると、43.2%が「推薦実績あり」と回答していた。

図表 I-2-2-36 法人を候補者として推薦した実績の有無(令和6年度)



	回答自治体全体		法人後見育成のための取組や支援			
			実施		未実施	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 推薦実績あり	234	24.3%	112	43.2%	122	17.3%
02 推薦実績なし	225	23.3%	71	27.4%	154	21.8%
03 受任調整をしたことがない	476	49.4%	70	27.0%	406	57.6%
無回答	29	3.0%	6	2.3%	23	3.3%
回答自治体数	964	100.0%	259	100.0%	705	100.0%

令和6年度内に法人を推薦した件数の合計は417件、選任された件数は360件であった。

図表 I -2-2-37 法人を候補者として推薦した件数、選任件数(令和6年度)

	回答市町村全体		法人後見育成のための取組や支援			
			実施		未実施	
	①名簿登録団体を候補者として推薦した件数	②①の団体のうち、後見人等(受任者)として選任された件数	①名簿登録団体を候補者として推薦した件数	②①の団体のうち、後見人等(受任者)として選任された件数	①名簿登録団体を候補者として推薦した件数	②①の団体のうち、後見人等(受任者)として選任された件数
回答自治体数	768	758	212	208	556	550
合計件数	417件	360件	210件	186件	207件	174件
1自治体当たり平均	0.5件	0.5件	1.0件	0.9件	0.4件	0.3件

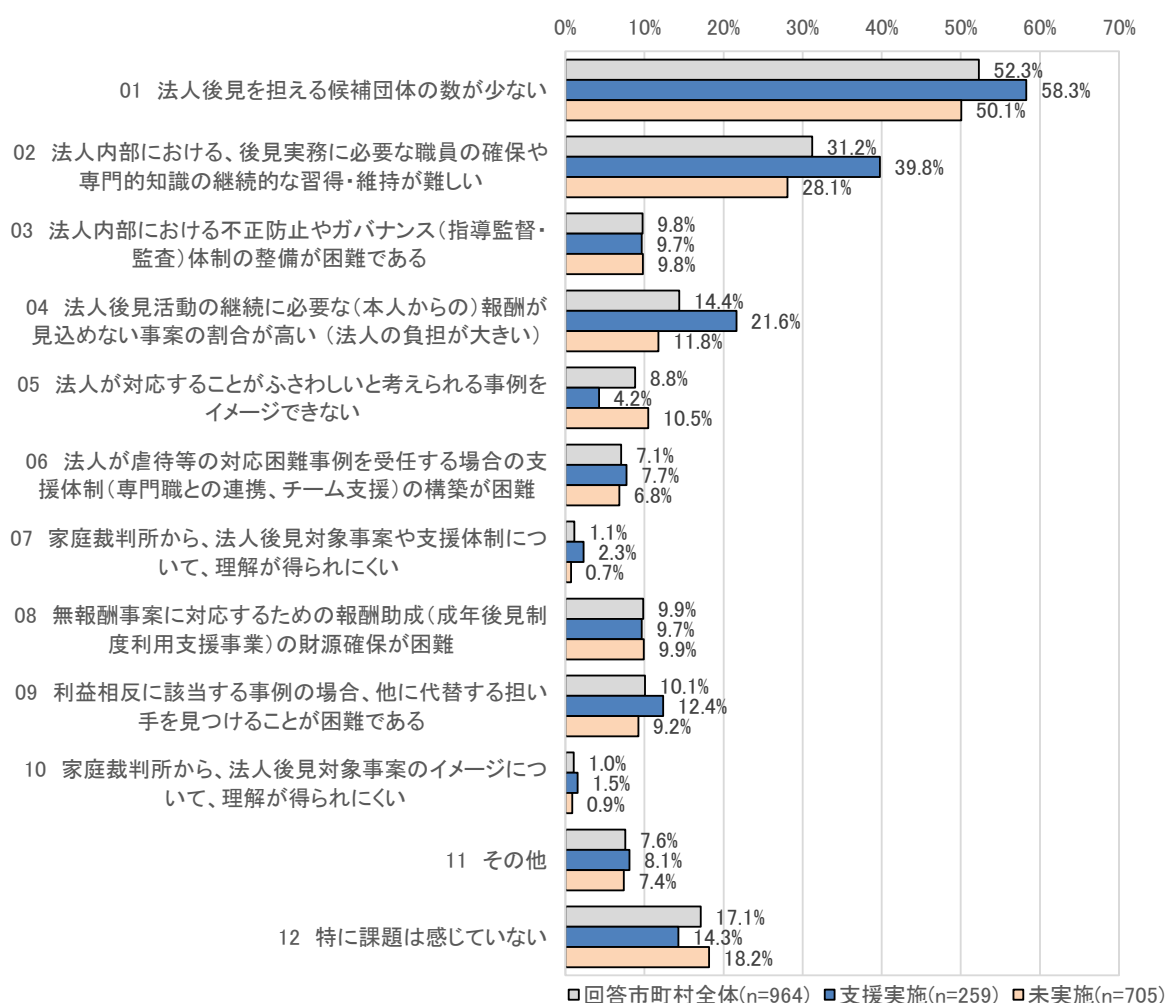
4)受任調整(会議)において、法人を候補者として推薦する上での課題、難しさ

回答市町村の半数以上が「法人後見を担える候補団体の数が少ない」ことを挙げていた。また、「法人内部における、後見実務に必要な職員の確保や専門的知識の継続的な習得・維持が難しい」(31.2%)など、実施法人の職員体制を指摘する回答が上位を占めた。

一方で、「法人後見活動の継続に必要な報酬が見込めない事案の割合が高い」(14.4%)、「無報酬事案に対応するための報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の財源確保が困難」(9.9%)など、報酬面での課題も指摘されている。

さらに、「利益相反に該当する事例の場合、他に代替する担い手を見つけることが困難」(10.1%)など、社会資源の限られた地域における課題も指摘されていた。

図表 I -2-2-38 法人を候補者として推薦する上での課題、難しさ



図表 I-2-2-38 法人を候補者として推薦する上での課題、難しさ

	回答市町村全体		法人後見育成のための取組や支援			
			実施		未実施	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 法人後見を担える候補団体の数が少ない	504	52.3%	151	58.3%	353	50.1%
02 法人内部における、後見実務に必要な職員の確保や専門的知識の継続的な習得・維持が難しい	301	31.2%	103	39.8%	198	28.1%
03 法人内部における不正防止やガバナンス(指導監督・監査)体制の整備が困難である	94	9.8%	25	9.7%	69	9.8%
04 法人後見活動の継続に必要な(本人からの)報酬が見込めない事案の割合が高い(法人の負担が大きい)	139	14.4%	56	21.6%	83	11.8%
05 法人が対応することがふさわしいと考えられる事例をイメージできない	85	8.8%	11	4.2%	74	10.5%
06 法人が虐待等の対応困難事例を受任する場合の支援体制(専門職との連携、チーム支援)の構築が困難	68	7.1%	20	7.7%	48	6.8%
07 家庭裁判所から、法人後見対象事案や支援体制について、理解が得られにくい	11	1.1%	6	2.3%	5	0.7%
08 無報酬事案に対応するための報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の財源確保が困難	95	9.9%	25	9.7%	70	9.9%
09 利益相反に該当する事例の場合、他に代替する担い手を見つけることが困難である	97	10.1%	32	12.4%	65	9.2%
10 家庭裁判所から、法人後見対象事案のイメージについて、理解が得られにくい	10	1.0%	4	1.5%	6	0.9%
11 その他	73	7.6%	21	8.1%	52	7.4%
12 特に課題は感じていない	165	17.1%	37	14.3%	128	18.2%
回答自治体数	964	100.0%	259	100.0%	705	100.0%

(4)法人後見育成に関して、国や都道府県に期待する支援

回答市町村全体でみると、半数以上の自治体において下記項目の必要性が指摘されていた。

「法人後見の育成・活動継続に向けて、明確な方針や指針が示されること」

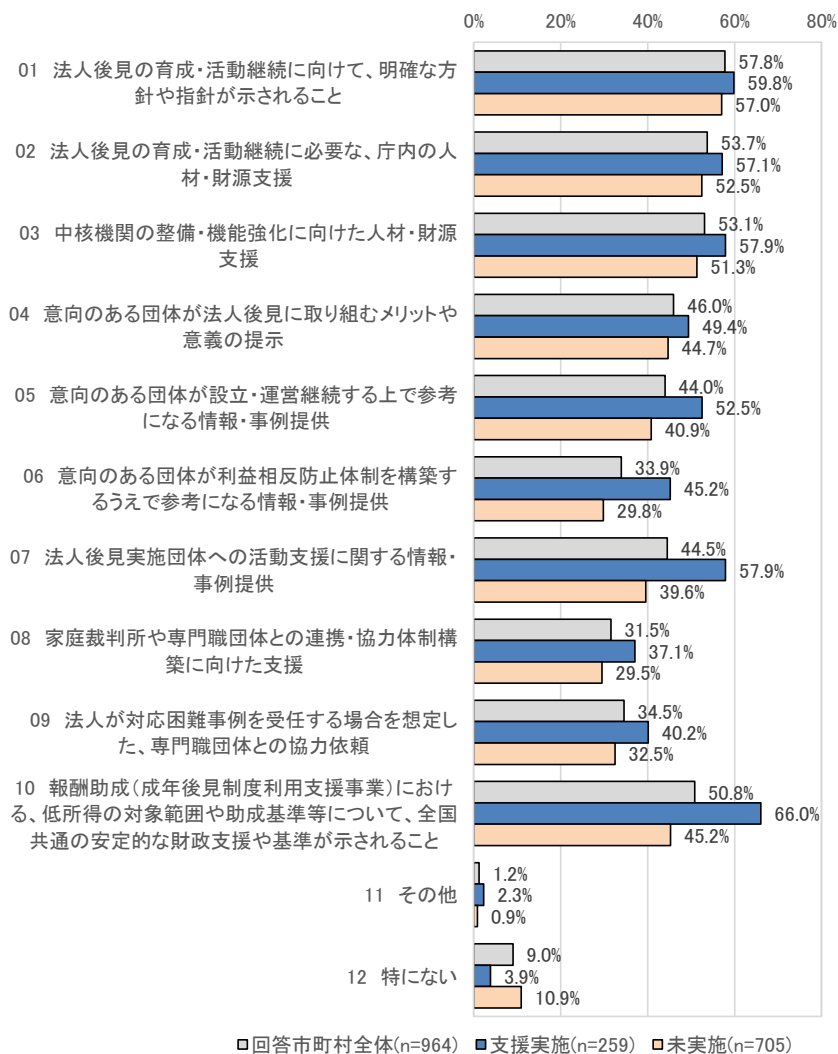
「法人後見の育成・活動継続に必要な、庁内の人材・財源支援」

「中核機関の整備・機能強化に向けた人材・財源支援」

「報酬助成（成年後見制度利用支援事業）における低所得の対象範囲や助成基準等について、全国共通の安定的な財政支援や基準が示されること」

法人後見実施団体の育成支援に取り組んでいる市町村では、特に報酬助成に関する全国共通の安定的な財源支援や助成基準等が示されることを求める割合が高く、上記以外の項目では「法人後見実施団体への活動支援に関する情報・事例提供」や「意向のある団体が設立・運営継続する上で参考になる情報・事例提供」を求める割合も高くなっていった。

図表 I -2-2-39 法人後見育成に関して、国や都道府県に期待する支援



図表 I -2-2-39 法人後見育成に関して、国や都道府県に期待する支援

	回答市町村全体		法人後見育成のための取組や支援			
			実施		未実施	
	回答数	構成比%	回答数	構成比%	回答数	構成比%
01 法人後見の育成・活動継続に向けて、明確な方針や指針が示されること	557	57.8%	155	59.8%	402	57.0%
02 法人後見の育成・活動継続に必要な、庁内の人材・財源支援	518	53.7%	148	57.1%	370	52.5%
03 中核機関の整備・機能強化に向けた人材・財源支援	512	53.1%	150	57.9%	362	51.3%
04 意向のある団体が法人後見に取り組むメリットや意義の提示	443	46.0%	128	49.4%	315	44.7%
05 意向のある団体が設立・運営継続する上で参考になる情報・事例提供	424	44.0%	136	52.5%	288	40.9%
06 意向のある団体が利益相反防止体制を構築するうえで参考になる情報・事例提供	327	33.9%	117	45.2%	210	29.8%
07 法人後見実施団体への活動支援に関する情報・事例提供	429	44.5%	150	57.9%	279	39.6%
08 家庭裁判所や専門職団体との連携・協力体制構築に向けた支援	304	31.5%	96	37.1%	208	29.5%
09 法人が対応困難事例を受任する場合を想定した、専門職団体との協力依頼	333	34.5%	104	40.2%	229	32.5%
10 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)における、低所得の対象範囲や助成基準等について、全国共通の安定的な財政支援や基準が示されること	490	50.8%	171	66.0%	319	45.2%
11 その他	12	1.2%	6	2.3%	6	0.9%
12 特になし	87	9.0%	10	3.9%	77	10.9%
回答自治体数	964	100.0%	259	100.0%	705	100.0%

Ⅱ 追加調査「規制改革実施計画」への対応状況調査

Ⅱ－1. 調査実施概要

1. 調査目的

「規制改革実施計画」（令和7年6月閣議決定）³では、他自治体において市民後見人養成講座を受講した者の登録や後見人等としての適正の確認方法に関する事例調査が求められている。

追加調査では、他機関での養成研修を修了した名簿登録希望者に対する研修再受講等の考え方、確認内容・方法等に関する状況確認を行った。

2. 調査対象

市町村アンケート調査（本調査）において後見人等候補者名簿を作成しており、かつ他機関での研修修了者や他自治体での後見受任経験者に対し、名簿登録にあたっての具体的な対応方針（再受講の免除規定等）を定めていると回答した63市町村

3. 調査時期

令和8年1月～2月

4. 調査実施方法

発送：厚労省担当部署から該当市町村へのメール送信

回収：事務局宛に直接メールでの回答提出を依頼

5. 主な質問項目

- ・他機関の養成研修を修了し、市町村の市民後見人名簿登録を希望する方への対応方法、考え方
- ・市町村で実施する養成研修再受講を求めない（一部免除を含む）場合の適性等に関する確認内容・方法

等

※上記質問は、名簿登録希望者の後見人等として受任経験の有無別に確認。

6. 回収数、回収率

		発送部数合計	回収数	回収率
1	市町村追加調査 ※「規制改革実施計画」関連項目該当市町村	63	38	60.3%

³ https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/program/250613/01_program.pdf

「規制改革実施計画」（令和 7 年 6 月閣議決定）⁴

8 法定後見制度の見直し

a～g 略

h（令和 7 年度措置）

厚生労働省は、各市区町村が成年後見制度の利用の促進に関する法律（平成 28 年法律第 29 号）第 3 条第 2 項を踏まえ、市民の中から成年後見人等の候補者を育成するために実施する市民後見養成講座（以下「講座」という。）について、講座を受講した市区町村と別の市区町村で市民後見人の登録を受けようとする際、後見人としての適正性の確認などのために再度講座の受講を求められることがあるとの声を踏まえ、特に過疎地域で市民後見人の養成が進むよう、市区町村間で重複するカリキュラムの受講を免除可能としている事例及び講座を再度受講せずに市民後見人の登録を受けられる事例並びに市民後見人の後見人としての適正性の確認の方法について調査を行い、市民後見人の候補者育成に向け市区町村における柔軟かつ効果的な講座の実施のための判断基準となるよう類型化した上で、好事例となるものを周知する。

⁴ https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/publication/program/250613/01_program.pdf

Ⅱ－２．調査結果概要

1. 名簿登録希望者が後見人等として受任経験がない場合

(1) 他機関の養成研修を修了し、市町村の市民後見人名簿登録を希望する方への対応

他機関の市民後見人養成研修を修了しており、自市町村の市民後見人名簿登録を希望する方への対応を確認したところ、「再受講を求めず、登録可能としている（単位互換により全面的に免除している）」と回答したのは14市町村（36.8%）、「原則として全科目の再受講を求めている（免除対応は行っていない）」が12市町村（31.6%）、「該当事例がなく、対応が決まっていない」が12市町村（31.6%）であった。

図表Ⅱ-2-1 他機関の養成研修を修了し、市町村の市民後見人名簿登録を希望する方への対応

	回答数	構成比%
01 再受講を求めず、登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)	14	36.8%
02 再受講を求めているが、重複するカリキュラムの一部または全部を免除している	0	0.0%
03 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)	12	31.6%
04 該当事例がなく、対応が決まっていない	12	31.6%
回答自治体数	38	100.0%

(2) 対応の考え方

1) 再受講を求めず、登録可能としている。(単位互換により全面的に免除している)

「再受講を求めず、登録可能としている（単位互換により全面的に免除している）」と回答した市町村の考え方としては、都道府県単位で実施されている市民後見人養成研修修了者に関しては、市町村が養成研修を委託していたり、以前は都道府県単位での養成研修しかなかったこと等を理由として再受講を求めているいないといった回答が14件中8件を占めた。

上記のほかには、「市民後見人のなり手を確保するための負担軽減策としている」との回答や、「補足的な部分は市民後見人フォローアップ研修等により支援していく形で問題ない」等の考え方で再受講を求めている市町村もみられた。

2) 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)

「原則として全科目の再受講を求めている（免除対応は行っていない）」と回答した市町村では、「市町村の養成研修修了が要綱等に定められた登録要件となっていること」（4件）、「後見人等としての適性を見極めるために再受講を求める」（4件）、「受講した研修内容が、市町村が実施する内容と重複しているかの確認が困難であること」（2件）などを主な理由として再受講を求めている。

図表Ⅱ-2-2 「再受講を求めず、登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)」理由

1	<p>他市町村でも基本カリキュラムには大きく差がないと予想され、成年後見制度等の基礎知識習得および市民後見人活動に対する理解等は得られると考えられ、当センターにおける市民後見人の仕組みについてのみ説明を行うこととしている。(直近で予定されている当センターの養成研修にて、他市町村で受講していない科目を任意受講することも可能としている)</p> <p>市民後見人養成研修での知識習得も重要であるが、受任後にセンターによるフォローアップ体制があれば活動には大きく支障ないと判断する。</p>
2	<p>本市独自で研修を実施する以前は、県社協が研修を実施しており、県社協での市民後見人養成研修修了者も名簿登録を行っているため。</p>
3	<p>市民後見人のなり手を確保するための負担軽減策として実施している。</p>
4	<p>単位互換として理解しており、補足的な部分は市民後見人フォローアップ研修等により、支援していく形で問題ないと考えているため。</p>
5	<p>市民後見人としての活動に求める資質は市町村によって大きく異なるものではなく、他市町村の実施した養成研修内容であっても十分に互換性があると考えたため。</p> <p>また、市民後見人養成のために国の示すカリキュラムは相当時間の受講が必要であり、上記互換性を鑑みれば同一性を含む膨大な内容を二度以上受講させる負担を市民後見人候補者に強いる実益がないと考えたため。</p>
6	<p>研修は都道府県社協が実施しており、同一県内での移動であれば、再受講を求める必要がないため。また、市民後見人のなり手を確保するための負担軽減策として実施している。</p>
7	<p>単位互換として理解しており、補足的な部分は市民後見人フォローアップ研修等により、支援していく形で問題ないと考えているため。</p>

※類似の記載内容は掲載略。

図表Ⅱ-2-3 「原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)」理由

1	<p>要綱の規定上、以下の者のみが登録可能とされているため。</p> <p>(1) 当自治体で実施している市民後見人養成事業 登録後見活動メンバー登録選考要綱に基づく合格者</p> <p>(2) 都道府県が実施している後見人等養成事業基礎講習等修了者</p> <p>また、自治体によって研修内容が異なり、当自治体の研修内容と重複しているかの確認が困難であるため。</p>
2	希望者の人柄や意欲、能力等を直接見極めるため。
3	市町村によって研修内容が異なり、当市の研修内容と重複しているかの確認が困難であるため。
4	養成講習の全過程を通じて修了者の適性を把握し、名簿登録の可否を判断しているため。
5	<p>①養成研修カリキュラムの時間及び内容が異なる。</p> <p>②養成研修の過程で市が市民後見人候補者の人物を見極める。</p> <p>また、受任する意向が明確である者を名簿に登録することになっている。仮に需要に対して供給が追いつかない事態があったとしても人材の質を確保することが最優先である。</p> <p>以上により、仮に当市と同じ時間、同じ内容の養成研修を修了した者がいたとしても受け入れることはできない。一部受講の免除を議論する余地はあるが、現時点では理由がない。</p>
6	当市町村で実施している市民後見人養成講座修了から1年以内の者及びフォローアップ研修等、定期的な研修の参加できる者をバンク登録申請の要件と定めているため。
7	<p>以前、民間機関で開催している養成講座を受講した方から問い合わせがあったことがある。</p> <p>本市においては、家庭裁判所への市民後見人候補者推薦を市社会福祉協議会へ委託している。被後見人等となり得る方とのマッチング、後見人として任せられる方なのか、見極めるためにも養成講座の受講をお願いしている。</p>
8	他機関での養成研修の修了の有無にかかわらず、要綱に定めた市後見人となる方の選考過程を経てもらうため。
9	本会要領にて、本会が開催する市民後見人養成講座を受講し、かつ面接を受けた者の中から選考すると定めているため。
10	<p>(1) 市民後見人による後見が本人の権利擁護に影響することとならないよう当地域では国の標準カリキュラム以上の時間をかけて研修をおこなっている。</p> <p>(2) 本人によりふさわしい候補者とマッチングできるよう現地開催のグループワークなどを通して受講者の人柄や相性の把握につとめており、当地での受講が必要と考えている。</p> <p>(3) 当地域における市民後見人が受任する事案は、中核機関が法人として受任した事案を当初の課題が解決した後に市民後見人へリレーするかたちで、辞任許可ならびに選任の申立てをおこなっている。被後見人にとって、市民後見人に引き継ぐことにメリットを感じられるように、リレーする際には、受任候補者調整委員会で審査している。被後見人と候補者の双方について、中核機関として、候補者の人柄や相性などをきちんと把握した上で引継ぐとしている。そのため、他機関で実施された「養成研修修了者」の再受講の減免については慎重に進めていきたいと考えている。</p>

【再受講を求める理由】

- ・要綱等に定められた要件としていること (4件)
- ・後見人等としての適性を見極めるために再受講を求める (4件)
- ・受講した研修内容が、市町村が実施する内容と重複しているかの確認が困難であること (2件)

(3) 確認内容、方法(「再受講を求めず登録可能としている」自治体)

「再受講を求めず登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)」を選択した市町村が名簿登録希望者に関する確認内容は、他機関で受講した研修内容や修了証明等であり、確認方法としては本人からの提示のほか受講した自治体等への連絡・確認を行っている市町村もみられた。

図表Ⅱ-2-4 名簿登録希望者の確認内容、確認方法(「再受講を求めず登録可能としている」自治体)

	何を	どのような方法で	特記事項
1	転居元の市町村で研修を修了したこと(必須)	転居元の市町村が発行した研修修了証を本人から提出いただく。	
	転居元の市町村で受講済みの研修内容(可能であれば)	転居元の市町村でのカリキュラム内容がわかるものの提出いただく(必要に応じて転居元の市町村に連絡することも検討)。	
2	県社協の研修で受講済みの内容	県社協から本市・中核機関へ研修修了者の情報提供あり	
3	転居元の市町村で研修を修了したこと	転居元の市町村が発行した研修修了証を本人から提出させる。	
4	別機関により既に実施された研修等の確認	研修修了証の提出を求める。	
5	転居元の市町村で受講済みの研修カリキュラム及びその内容を修了したこと 法人後見支援等での活動履歴があればその内容	転居元の市町村が発行した研修修了証を本人から提出させる。 転居元の市町村への連絡	研修内容が本市の実施するものと同程度であると確認できた場合に免除とする。 養成研修の受講が過年であった場合には、本市の市民後見人個人受任の前年度に継続研修を受講していることを条件とする。
6	登録申請書、誓約書	都道府県社会福祉協議会で受付し、登録先を変更する。	政令市をのぞく同一都道府県域からの転入時
	登録申請書、誓約書 面談を実施	都道府県社会福祉協議会で受付し登録する。 都道府県社会福祉協議会が政令市の成年後見センター等に情報提供を依頼する。	政令市からの転入時
7	都道府県社協が実施する市民後見人養成講座を受講したか。	本人や都道府県社協へ問い合わせ	
8	他機関(県)で研修を修了したこと	他機関(県)からの情報共有	年度内に養成研修を修了した者に限り、名簿への登録を認めている。
	本人の活動意欲	名簿登録前に面談を行っている。	
9	都道府県社協が実施する養成基礎講習会で研修を修了したこと	都道府県社協が実施する養成基礎講習会の修了後に発行される修了証	
10	以前に受講した研修	都道府県の名簿	

(4) 該当事例(「再受講を求めず登録可能としている」自治体)

これまでに他機関の市民後見人養成研修を修了し、自市町村の市民後見人名簿登録を希望する方の該当事例の有無を確認したところ、14市町村のうち11市町村において該当事例「あり」と回答していた。

該当事例の状況を確認したところ、11件中8件が都道府県内他市町村からの転居者、または自市町村内に居住しており都道府県単位で実施した養成研修の修了者であり、他都道府県からの転居者に対応した事例は1市町村のみであった。

確認方法については、受講した養成研修修了の確認のほか、面談において活動経験や今後の活動意欲等を確認の上、市町村の市民後見人名簿への登録が行われていた。

図表Ⅱ-2-5 該当事例の有無

	回答数	構成比%
01 あり	11	78.6%
02 なし	2	14.3%
03 不明(記録なしも含む)	0	0.0%
無回答	1	7.1%
回答自治体数	14	100.0%

図表Ⅱ-2-6 該当事例の状況

	該当者の状況	確認方法	再受講の要否判断の観点、検討プロセス
1	県社協が実施した市民後見人養成研修を修了後、A町社協が実施する法人後見支援員として活動した経験がある。	本市より、県社協が実施した市民後見人養成研修修了者に対し、中核機関へ名簿登録を希望するか否かについての確認を行い、希望者のみ中核機関へ名簿登録を行った。 名簿登録時は、中核機関が説明会を開催。その後面談にて、これまでの活動経験や今後の活動意向等の聞き取りを行った。	県社協が実施した市民後見人養成研修を修了していることを確認した。
2	県内他市市民後見人養成講座を受講し、本市の福祉関係の法人に勤務している。	研修修了証の提出を受け、研修内容の概要を確認した。	他機関が実施した市民後見人養成講座を修了していることを確認。 本市の市民後見人養成講座を修了したことと同等に取り扱うことを課内で検討し決定。
3	同一圏域在住の方(50代)。県が実施した市民後見人養成研修を修了されたが、活動の機会がなくそのままとなっていた。県社協担当から、同一圏域での市民後見人の活動において、ぜひ参画させていただけないものかと打診を受けた。	センターに連絡をもらうようにし来所していただく。面談時、受講された研修内容の確認及び受任の意思確認を行い、名簿登録とした。	なし

図表Ⅱ-2-6 該当事例の状況(続き)

	該当者の状況	確認方法	再受講の要否判断の観点、検討プロセス
4	<p>県外他市からの転居者 他市が実施した市民後見人養成研修を修了後、他市社会福祉協議会が実施する法人後見支援員として活動した経験がある。</p>	<p>本市成年後見センター職員が県外他市（社会福祉協議会）の養成研修の実施内容、養成研修の修了及び法人支援員としての活動履歴を聞き取った。 また本人と面談し、これまでの活動経験や今後の活動意向等を聞き取った。</p>	<p>県外他市の実施する養成研修の内容が本市のものと同程度であることを確認 その研修を修了していることを確認 法人後見支援員としての活動が精力的であり、人柄も問題ないことを確認 本人も本市において市民後見人等の権利擁護活動の意向があることを確認 以上より他市での養成研修修了をもって本市での養成研修受講を免除することとした。 （本市の市民後見人候補者名簿に登録するためには本市の養成研修の修了が要件となっていたため、実施要領を改正した。）</p>
5	<p>勤務地であったA市で登録し、市民後見人の受任経験があった。勤務先の変更に伴い、居住地である本市に登録することとなった。</p>	<p>都道府県社会福祉協議会とA市成年後見センターで情報共有後、本市と調整の上、バンク登録移管面接を行った。</p>	<p>「A市市民後見人バンク運営基準」に基づき対応している。</p>
6	<p>市内に居住しており、県の研修を受講。</p>	<p>県からの情報共有で、県の養成研修を修了したことを確認した。 成年後見推進センター職員が本人と面談し、活動意欲があることを確認した。</p>	<p>本市では、県が実施した養成研修の受講者に対して再受講を求めている。</p>
7	<p>当自治体在住（70代） 都道府県が実施した市民後見人養成研修を修了後、当自治体社会福祉協議会が実施する施設実習を経て、市民後見人候補者に登録している。</p>	<p>研修修了証の提出を受け、研修内容の概要を確認した。</p>	<p>他機関が実施した市民後見人養成研修を修了していることを確認した。</p>
8	<p>約20年前、同一都道府県の研修を他自治体で受講し、当自治体へ転入。</p>	<p>研修終了証の提出を受け、都道府県へ問合せ、受講の際に推薦を行った転入前の社協へ活動の確認。</p>	<p>上記を他自治体へ報告相談。 当センターの地域福祉権利擁護事業生活支援員としても登録。</p>

2. 名簿登録希望者が後見人等として受任経験がある場合

(1) 他機関の養成研修を修了し、市町村の市民後見人名簿登録を希望する方への対応

他機関の市民後見人養成研修を修了し後見人等として受任経験のある方が、自市町村の市民後見人名簿登録を希望する場合の対応を確認したところ、「該当事例がなく、対応が決まっていない」が23市町村（60.5%）を占めた。

「再受講を求めず、登録可能としている（単位互換により全面的に免除している）」と回答したのは5市町村（13.2%）、「原則として全科目の再受講を求めている（免除対応は行っていない）」が9市町村（23.7%）であった。

図表Ⅱ-2-7 他機関の養成研修を修了し後見人等として受任経験のある方が、市町村の市民後見人名簿登録を希望する場合の対応

	回答数	構成比%
01 再受講を求めず、登録可能としている。(単位互換により全面的に免除している)	5	13.2%
02 再受講を求めているが、重複するカリキュラムの一部または全部を免除している	0	0.0%
03 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)	9	23.7%
04 該当事例がなく、対応が決まっていない	23	60.5%
無回答	1	2.6%
回答自治体数	38	100.0%

(2) 対応の考え方

1) 再受講を求めず、登録可能としている。(単位互換により全面的に免除している)

「再受講を求めず、登録可能としている（単位互換により全面的に免除している）」と回答した市町村の考え方としては、「受任経験にかかわらず（1）と同様の考え方としている」や「後見人等候補者の推薦については、毎年更新する登録者名簿の提出や面談において、適性や活動実績、対象者との適合性その他必要と認められる要素を総合的に勘案して決定しているため」といった回答が寄せられた。

2) 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)

「原則として全科目の再受講を求めている（免除対応は行っていない）」と回答した市町村では、「市町村の養成研修修了が要綱等に定められた登録要件となっている」ことや「後見人等としての適性を見極めるために再受講を求める」など、後見人等受任経験の有無にかかわらず（1）と同様の考え方が寄せられている。

図表Ⅱ-2-8 再受講を求めず、登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)理由

1	受任経験の有無に関わらず、問1と同様の考え方、対応としている。
2	後見人等候補者の推薦については、毎年更新する登録簿の提出や面談にて、適正や活動実績、対象者との適合性その他必要と認められる要素を総合的に勘案して決定しているため。
3	市民後見人としての活動に求める資質は市町村によって大きく異なるものではなく、すでに市民後見人としての受任実績があれば養成研修実施主体にかかわらず適切な後見活動が見込まれると考えるため。
4	当市町村での面談等により、適性等の確認は行うものの、改めての研修受講は求めていない。

図表Ⅱ-2-9 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)理由

1	要綱の規定上、以下の者のみが登録可能とされているため。 (1) 当自治体で実施している市民後見人養成事業 登録後見活動メンバー登録選考要綱に基づく合格者 (2) 都道府県が実施している後見人等養成事業基礎講習等修了者 また、自治体によって研修内容が異なり、当自治体の研修内容と重複しているかの確認が困難であるため。
2	希望者の人柄や意欲、能力等を直接見極めるため。
3	養成講習の全過程を通じて適性を判断し、名簿登録の可否を判断しているため。
4	①養成研修カリキュラムの時間及び内容が異なる。 ②養成研修の過程で市が市民後見人候補者の人物を見極める。 また、受任する意向が明確である者を名簿に登録することとしている。仮に需要に対して供給が追いつかない事態があったとしても人材の質を確保することが最優先である。 以上により、仮に当市と同じ時間、同じ内容の養成研修を修了した者がいたとしても受け入れることはできない。一部受講の免除を議論する余地はあるが、現時点では理由がない。
5	当市町村で実施している市民後見人養成講座修了から1年以内の者及びフォローアップ研修等、定期的な研修の参加できる者をバンク登録申請の要件と定めているため。
6	該当事例はまだない状況である。しかしながら、被後見人等となり得る方とのマッチング、後見人として任せられる方なのか、見極めるためにも養成講座の受講をお願いしたいと考えている。
7	当市で後見人として活動する場合は、他の人と同様に、当市の研修を全て受講いただきたいため。
8	本会要領にて、本会が開催する市民後見人養成講座を受講し、かつ面接を受けた者の中から選考すると定めているため。

(3)確認内容、方法(「再受講を求めず登録可能としている」自治体)

「再受講を求めず登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)」を選択した市町村が名簿登録希望者に関する確認内容は、(1)の回答と同様、他機関で受講した研修内容や修了証明等であり、確認方法としては本人からの提示のほか受講した自治体等への連絡・確認を行っている市町村もみられた。

図表Ⅱ-2-10 名簿登録希望者の確認内容、確認方法(「再受講を求めず登録可能としている」自治体)

	何を	どのような方法で	特記事項
1	転居元の市町村で研修を修了したこと(必須)	転居元の市町村が発行した研修修了証を本人から提出させる。	受任経験の有無に関わらず問1と同様の対応
	転居元の市町村で受講済みの研修内容(可能であれば)	転居元の市町村でのカリキュラム内容がわかるものの提出いただく(必要に応じて転居元の市町村に連絡することも検討)。	受任経験の有無に関わらず問1と同様の対応
2	市民後見人候補者の名簿登録基準をみたしているか。	名簿登録申請書にて確認	本人との面談による適正の確認は必ず実施している。
3	転居元の市町村で受講済みの研修カリキュラム及びその内容を修了したこと 市民後見人等での活動履歴があればその内容	転居元の市町村が発行した研修修了証を本人から提出させる。 転居元の市町村への連絡	研修内容が本市の実施するものと同程度であると確認できた場合に免除とする。 養成研修の受講が過年であった場合には、本市の市民後見人個人受任の前年度に継続研修を受講していることを条件とする。
4	登録前の市町村にて、都道府県社協が実施する養成基礎講習会を受けていたこと	面談時に確認	経歴や登録前の市町村などを確認する。

※1自治体は無回答。

(4) 該当事例(「再受講を求めず登録可能としている」自治体)

これまでに他機関の市民後見人養成研修を修了して後見人等としての受任経験がある方で、自市町村の市民後見人名簿登録を希望する方の該当事例の有無を確認したところ、3市町村において該当事例「あり」と回答していた。

確認方法については、名簿登録要綱の基準に則り、本人との面談のうえ活動経験や今後の活動意向を確認したうえで市民後見人名簿への登録が行われていた。

図表Ⅱ-2-11 該当事例の有無

	回答数	構成比%
01 あり	3	60.0%
02 なし	2	40.0%
03 不明(記録なしも含む)	0	0.0%
回答自治体数	5	100.0%

図表Ⅱ-2-12 該当事例の状況

	該当者の状況	確認方法	再受講の要否判断の観点、検討プロセス
1	社会福祉協議会が実施する法人後見支援員としての経験が5年ある。市民後見人養成研修は、県社協が実施した研修を修了している。その後は活動経験なし。	中核機関で策定している「市民後見人活用のための名簿管理及び支援についての業務実施要綱」の基準に則り、市民後見人候補者の名簿登録可否を判断した。 また、本人と面談し、これまでの活動経験や今後の活動意向等の聞き取りを行った。	県社協が実施した市民後見人養成研修を修了していることを確認した。
2	転入者より登録の申し出があったため、他市町村での後見人等として受任経験のある方への対応を検討することになった。該当者は、同一都道府県内の他町で市民後見人養成講座を受講し、市民後見人として活動実績があるとのことで、社会福祉士の資格も有している。当町には市民後見人として活動できる人材が現時点でおらず、貴重な人材として、本人からの申し出を受ける方向で調整を進めているところである。	現在調整中	現在調整中
3	A市からの転入者(80代) A市で、都道府県社協が実施する養成基礎講習会を受講し、修了している。 障害者支援区分認定審査会認定審査委員やボランティア活動などを行っていた。	本人と面談	都道府県社協が実施する養成基礎講習会を受講したことを確認した。

第2部 「地域の権利擁護の担い手育成・ 活躍支援に関するヒアリング調査」

I. 市民後見人の育成・活躍支援に関するヒアリング調査

I - 1. 調査実施概要

1. 調査目的

第二期成年後見制度利用促進基本計画における優先して取り組む事項の一つである「市民後見人の育成・活躍支援」について、市町村・中核機関における市民後見人の育成・活躍支援に一体的に取り組んでいる実態や課題等を把握し、他の自治体にとって参考になる事例の整理及び今後の施策検討に資する示唆を得ることを目的に、ヒアリング調査を実施した。

2. 調査対象

	自治体名	圏域人口 (R7.3.31 もしくは4.1)	中核機関の整備 状況、運営主体	市民後見人 養成研修開始年	特徴
1	北海道新得町	5,401人	<ul style="list-style-type: none"> 単独 委託(NPO) 	令和元年度	<ul style="list-style-type: none"> 町長、町議への養成講座受講の働きかけ 行政計画への位置づけ 法人理事1名、市民後見人養成講座修了者2名、専門職アドバイザー1名による「チーム受任」をルール化 月1回の定例会での状況確認 交流、フォローアップを通じた修了者のモチベーションの維持
2	新潟県燕市	75,617人	<ul style="list-style-type: none"> 単独 委託(市社協) 	令和5年度	<ul style="list-style-type: none"> 福祉専門職に特化した独自のカリキュラムの整備 監督人を付与しない単独受任の実現 ミスマッチを防ぐ「事前顔合わせ」と「熟慮期間」 選任後のチーム会議の開催
3	静岡県島田市	94,270人	<ul style="list-style-type: none"> 単独 一部委託(市社協) 	平成28年度 (市民後見人養成研修は、3市1町で実施)	<ul style="list-style-type: none"> 受任者養成を目的としたプログラムから、地域の権利擁護の担い手に対象拡大 市民後見人を重視した受任者調整(候補者検討)の推進 選任後のチーム会議の開催 研修修了者による継続的な学びと交流の場の開催
4	静岡県富士市	245,514人	<ul style="list-style-type: none"> 単独 委託(市社協) 	平成25年度	<ul style="list-style-type: none"> 継続研修の実施 日常生活自立支援事業の生活支援員、法人後見の支援員での活動期間を、本人とのマッチング期間と位置づけ 市社協が監督人として、市民後見人の活動を支援 選任後のチーム会議の開催と定期的な相談機会の設定
5	兵庫県伊丹市	194,603人	<ul style="list-style-type: none"> 単独 委託(市社協) 	平成22年度	<ul style="list-style-type: none"> 複数の実習先の協力による実務研修重視 市社協が監督人として、市民後見人の活動を支援 選任後のチーム会議の開催 研修修了者による動画を通じた広報による普及

3. 調査時期

令和7年12月～令和8年2月

4. 調査実施方法

訪問またはオンライン

5. 主な質問項目

- 自治体基礎情報、中核機関及び権利擁護支援に関する状況
- 市民後見人の育成・活躍支援の概要
- 地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

I - 2. 調査結果概要

1. 北海道新得町

【本事例の特徴】

- 小規模自治体における、育成・活躍支援を一体的に整備した「地域ぐるみ型」の権利擁護体制
- コロナ禍を契機に、市民後見人修了者による組織化と法人後見実施団体の設立を実現
- 行政・中核機関が家庭裁判所へ継続的に説明を行い、市民後見人が活動できる体制を構築
- 町長、町議による講座受講、行政計画に位置づけた取組の推進
- 「理事1＋会員2＋専門職1」のチーム型受任モデルをルール化
- 福祉便利屋など生活支援活動を通じて、地域の見守りと後見支援をつなげる仕組み

(1)自治体基礎情報

①人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
人口	5,401人

②権利擁護支援に関する状況

	概要	
中核機関	法人名(機関名)	NPO 法人地域福祉支援センター ちいさな手 ⁵
	中核機関開始(受託)年	令和4年度～(法人設立は1999年)
	整備パターン	単独、委託
	体制	・常勤3名(権利擁護コーディネーター2名配置) ・非常勤3名(うち、3名とも市民後見人養成研修修了者)
	主な業務	・全般的な企画立案 ・協議会の運営、関係機関との調整 ・広報・普及啓発 ・相談・アセスメント ・権利擁護支援の必要性の検討、申立て支援 ・受任調整、チーム形成支援 ・権利擁護の担い手育成 ・後見人等支援
行政との役割分担	行政(町)と中核機関は「ほぼ一体的」に動いており、中核機関が企画の立案・提案を担い、行政がそれに基づき制度設計や予算確保を行う、連携体制が特徴。	

⁵ 後述

市民後見人(累計)	養成研修開始年、回数	・ 令和元年度～ ・ 令和7年度までに計6回(期)開催 (令和2年度はコロナのため中止)
	研修受講者数	累計 88名
	受任者数	法人後見の会員として受任 5件(後見:2、保佐:3/高齢:4、障害:1)
法人後見実施団体数	—	1(一般社団法人 S すけっと(市民後見人養成研修修了者が立ち上げ。) ⁶)

【新得町のこれまでの取組】

第一期基本計画期間	
2017年度 (H29年)	担当予定者の学習及び制度理解 (国研修参加等)
2018年度 (H30年)	新得町権利擁護体制整備事業始動 ・ 権利擁護コーディネーター配置 1名 ・ 権利擁護体制整備協議会発足 ・ 町民向け学習会年4回開催 ・ 町民有志による権利擁護創作劇実施
2019年度 (R元年)	第1回市民後見人養成講座実施26名修了
2020年度 (R2年)	中核機関構想の具体化 市民後見人の組織化着手 第3期 地域福祉計画策定への参画
2021年度 (R3年)	第2回市民後見人養成講座 15名修了 2022年3月 手作り権利擁護ガイドブック完成
第二期基本計画期間	
2022年度 (R4年)	後見センター「つなぐ」中核機関ちいさな手が受諾 一社) 市民後見人の会Sすけっと 始動 第3回市民後見人養成講座15名修了 以後も毎年実施
2025年度 (R7年)	第6回市民後見人養成講座 試行鹿追町との広域開催

※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

⁶ 後述 p. 138

■「新得町権利擁護体制整備事業」(平成 30～令和 3 年度)について

- ・当初、地域包括支援センターが権利擁護を担っていたが、行政職員の理解が十分でなく、相談も少ない状況だった。
- ・しかし、第 6 期介護保険事業計画（平成 27 年度～平成 29 年度）策定にあたり、市町村主体の事業へ移行。生活支援体制整備事業の「コーディネーター配置」をヒントに、権利擁護にもコーディネーターを置く発想が生まれた。
- ・NPO 法人 ちいさな手に相談し、コーディネーターの配置が実現した⁷。
- ・あわせて「新得町権利擁護体制整備協議会」を設置し、町民向け学習会、市民後見人養成研修、中核機関の設置など、町全体で体制整備を進めた。

(2)市民後見人の育成・活躍支援の概要

①市民後見人の育成・活躍支援に関する基本的な考え方

- ・権利擁護は特別なことではなく、「暮らしの困りごとを吸い上げること」「まちづくり」そのものと捉えている。
- ・成年後見制度を単なる法的仕組みとして完結させるのではなく、また、単に「後見人を増やす」ことだけを目的にせず、「地域の理解者を広げ、地域づくりに繋げていくこと」を活動の根底に置いている。
- ・養成研修修了者が増えることで、地域の見守り体制が強化され、支援が必要な住民を早期に発見・介入するための地域共生社会のインフラとして位置づけている。

②養成研修検討～開催(～更新等)のプロセス

■第1期(平成 30 年度～令和 3 年度)

- ・平成 30 年度：協議会を設置し周知開始（町民向け学習会を四半期程度で開催）。
- ・自作劇を活用した理解促進（短編・長編・紙芝居風）。最大 150 名規模の来場により関心を喚起。
- ・令和元年度：市民後見人養成講座第 1 期 26 名が修了。
- ・令和 2 年度：コロナで養成研修休止、代案として、市民後見人の組織化に着手。地域福祉計画（第 3 期）へ施策を反映。
- ・令和 3 年度：第 2 回養成を再開。町長・町議（一部）も受講。

■第2期(令和4年度～現在)

- ・整備フェーズを完了し運用フェーズへ移行。
- ・養成講座を継続（今年度で 6 回目）。
- ・広域開催として、令和 7 年度は鹿追町と合同開催（新得町 9 名、鹿追町 6 名、計 15 名）。

⁷ 令和 4 年度からは「新得町権利擁護推進事業」として発展し、ちいさな手にコーディネーターとして 2 名を委託。

③育成(養成研修)における工夫

■演劇を活用した理解促進(短編・長編・紙芝居風)。最大 150 名規模の来場により関心を喚起

- ・ 制度説明だけでは町民に伝わりにくいため、消費者被害や認知症による物忘れ等、身近な困りごとを題材とした「自作の劇」の創作に取り組むこととした。第1回からショート劇3本から始め、徐々に規模を拡大していった。
- ・ 年1回の町民向け学習会では、創作劇を自分たちで作ることを重視しており、60～100名、多い年は150名規模が集まる大規模イベントとなっている。
- ・ コロナ期にはオンラインで前撮りした劇を配信し、役場職員や社会福祉法人職員の他、警察署員が制服で出演するなど、地域の関係者を巻き込んだ工夫で関心喚起につなげている。
- ・ 障害をテーマにした年は、紙芝居風にアレンジし、絵を投影+声の担当者が語る形式を試み、100名ほどが参加し好評だった。

■広域での学習会、合同研修の実施

- ・ 令和7年度、鹿追町と、養成研修や学習会を合同開催(新得9名、鹿追6名、計15名)することで、関心層の裾野が広がり、担い手の確保にもつながると感じている。
- ・ また、こうした広域での担い手確保により、小さい町ならではのプライバシーへの配慮(近すぎて知られることや知りすぎることへの抵抗感や違和感)への対応も可能になると感じている。

④候補者推薦(受任調整)における工夫

■候補者推薦(受任調整)の実施

- ・ 新たな受任案件が発生した際、行政(町・地域包括支援センター)、中核機関、法人後見実施団体(市民後見人養成研修修了者の有志が立ち上げた団体)⁸の理事が集まり、適宜、「候補者推薦会議(受任調整会議)」を開催している。
- ・ この会議には専門職も加わり、案件の内容や難易度を詳細に検討した上で、法人の会員の中から誰が最も適任かを選抜し、受任に向けたチームを結成する体制を整えている。
- ・ 親族間の紛争や多額の負債・複雑な財産管理など、市民後見人では対応が難しい案件は専門職が担い、課題解決後に安定が見込まれる事案を市民後見人へ引き継ぐという明確な役割分担を設けている。

⁸ 後述

⑤受任者に対する活動支援における工夫

■チーム支援と相談体制の構築

- ・ 担当者の選定は、養成研修修了者の中から、法人理事・中核機関・専門職後見人と相談しながら適任者を選抜し、選抜する（構成メンバーは法人理事1名、市民後見人養成講座修了者2名、専門職アドバイザー1名）。
- ・ 一人で責任を抱え込まないよう、迅速な情報共有と相談ができる体制を整えている。
- ・ また、市民後見人を支えるため、地域の社会福祉士・司法書士によるバックアップチーム「ささえーる」を組織している。
- ・ 法的な判断や難しい対応が必要になった際に、現場から即座に専門的な助言を受けられる体制を構築している。この「専門職によるチェックとバックアップ」があるからこそ、市民が安心して後見活動に携われる環境が維持されている。

■月1回の定例会での状況確認、相談

- ・ 毎月1回、会員が集まる例会を定期開催し、各チームが担当ケースの進捗を共有する。
- ・ プライバシーに配慮しつつ情報を共有することで、会員同士が他のケースからも学び合い、活動の孤独感を解消する「実践的な研修の場」として機能している。
- ・ チーム内で常に情報を共有しているため、急な事態にも迅速に対応でき、経験者との相談を通じた的確な意思決定が可能となっている。
- ・ こうしたサポート体制があることで、家庭裁判所からの信頼も得ている。

⑥養成研修修了者に対する活躍支援における工夫

■コロナ禍で活動ができなかった時期に、市民後見人の組織化を関係者で協議、実現

- ・ 令和2年度、コロナ禍で養成講座が中止となり、対面での活動が大きく制限された。
- ・ 令和2年11月から10名の有志が集まり、継続的に、市民後見人の組織化、養成研修終了後の活動について本格的に協議を行った。
- ・ そこで、広い意味での権利擁護、すなわち「生活の中の困り事を解消すること」を实践する場として「福祉便利屋」を組織した。あわせて、令和4年3月の「市民後見人の会 Sすけっと」設立と同時に本格稼働した⁹。
- ・ 「福祉便利屋」の主な活動内容は、電球交換、草刈り、力仕事などの「制度の隙間」にある生活支援である。料金は「10分200円」という極めて安価で手軽に頼みやすい設定にしている。
- ・ 「便利屋」として日常的に家に入出入りする関係性を通じて、本人の判断能力が低下した際も、スムーズに相談や支援（後見）に繋げることができる。実際に、便利屋として関わっていた対象者の変化を察知し、町長申立てを経て後見受任に至った事例も生まれている。
- ・ また、ボランティア（便利屋）として会に入った人が後見活動に興味を持ち、養成講座を受講して後見人や理事として活躍するようになるなど、担い手の育成・定着面でも大きな効果を上げている。

⁹ 後述 p. 138

■行政、中核機関が一体となって、家庭裁判所へ丁寧に説明

- ・ 法人立ち上げ時、町と中核機関とともに家庭裁判所を訪問し、地元の受け皿と支援体制について、丁寧に説明を重ねた。
- ・ 当初は慎重な反応もあったが、チーム型支援や市民後見人の体制を説明する中で理解を得ることができた。

■交流、フォローアップの場

- ・ 養成講座の一部を修了者に開放し、最新情報や学習会の案内などを提供している（年3～6回）
- ・ オンライン併用で現役世代も参加しやすい環境を整備している。

⑦その他の工夫

■町長・町議への受講働きかけ、行政計画への位置づけ

- ・ 「町政を担う人こそ学んでほしい」と考え、第2回養成講座以降、町長や町議（一部）等に、直接出向いて受講を呼び掛けている。
- ・ その結果、町民の生活に対する理解が進み、予算も通りやすくなる等、制度整備の後押しになっている。
- ・ また、町では、第4期 新得町地域福祉計画素案（2026-2035）に「成年後見制度利用促進継続計画」として、権利擁護支援を必要とする人が、住み慣れた地域で安心して暮らし続けることができる共生社会の実現を目指すための体制整備について掲載する予定である。

■関心層への働きかけ

- ・ 広報だけでは人は来ないため、民生委員や施設職員、行政の窓口職員など「権利擁護のことを理解して仕事をしてほしい層」には、個別に声をかけることで、養成研修の参加につなげることを重視しており、快く受講してくれる人も多い。
- ・ その結果、受講者の平均年齢は51.7歳と若い。すべての人が市民後見人として活動しなくても、住み慣れた地域で住み続けられるための地域づくりの重要性を、自分事として理解する人が増えてほしいと考えている。

(3)地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

■コーディネーターの専門性の継承

- ・ コーディネーターは、「新得町権利擁護体制整備事業」（平成30～令和3年度）の頃からずっと関わっており、制度理解だけでなく、町・社会福祉協議会・専門職・家庭裁判所等、多様な関係者との調整を一手に担ってきた。
- ・ こうした企画力、交渉力、ネットワーク形成力等は専門性が非常に高く、同等の人材をいかに確保・育成するかが大きな課題である。

■継続的な体制の維持

- ・ 権利擁護コーディネーター・アドバイザーを含め、専門職の多くがボランティア的に関わっている。継承も含め、財源が必要である。

【NPO 法人ちいさな手】

NPO法人地域福祉支援センターちいさな手＝中核機関について

1. ちいさな手概要



1) 設立目的

- ① 介護保険制度導入に伴いサービスの選択肢確保
- ② 地域の福祉力を高める
- ③ 独立した社会福祉士事務所を創りたかった

2) 設 立

1999年2月7日 (27年目)



3) 主な事業内容

- ① 居宅介護支援→ケアプラン作成
- ② 訪問介護
- ③ 地域密着高齢者小規模デイサービス
- ④ 移送サービス (福祉有償運送)
- ⑤ 社会福祉士事務所 (現在3名の社会福祉士在籍)
- ⑥ 権利擁護事業

4) 基本方針

無いなら創る サービスの隙間を考えてつなぎ、一人の為に行動する

5) 年間事業費

1500万円～2000万円

職員数

常勤3人 非常勤3人

6) サービス創出事例

- ① 小規模高齢者短時間デイサービス (2003年サービス開始)
- ② 障がい児童日中一時支援 (2003年サービス開始→現在サービス終了)
- ③ 移送サービス (現制度79条登録以前から取り組む)

7) 後見受任実績 (社会福祉士会ばあとなあ所属 2名)

社会福祉士 1 : 法定後見 8 件 任意後見 4 件 合計 12 件 終了 10 件 現在 2 件 活動中

社会福祉士 2 : 法定後見 6 件 終了 4 件 現在 2 件 活動中

8) 権利擁護事業 (新得町権利擁護委託事業)

- ① 2018年4月～2022年3月 新得町権利擁護体制整備事業 コーディネーター1人配置
- ② 2022年4月～ 新得町権利擁護推進事業 コーディネーター2人配置
- ③ 市民後見人養成講座受講済み職員 3人 (内2人実働中)

9) 中核機関受託と課題

- ① 町との役割分担→ほぼ一体的に実施 (企画の立案と提案を担う)
- ② 関係機関との分担→主に調整と牽引役

※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

【令和7年度 市民後見人養成講座 カリキュラム】

令和7年度 市民後見人養成講座

	日	時間	講座内容	講師	
1	7/26 (土)		9:00～9:20	開講式・オリエンテーション	権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏
		①	9:30～11:00	成年後見制度概論	○○大学 社会福祉学部 教授 ○○ ○○ 氏
		②	11:10～12:10	市民後見概論	権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏
		③	13:10～14:10	法定後見活動の実際	認定社会福祉士 ○○ ○○ 氏
		④	14:20～15:20	任意後見活動の実際	権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏
2	8/2 (土)		9:00～9:05	前回の振り返り	権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏
		⑤	9:15～10:45	成年後見制度～国の動向	○○市 職員 ○○ ○○ 氏
		⑥	11:00～12:00	対象者理解(高齢者・認知症)	地域密着型特別養護老人ホーム 施設長 ○○ ○○ 氏
		⑦	13:00～14:30	対象者理解(障害者)	○○短期大学非常勤講師 認定社会福祉士 ○○ ○○ 氏
		⑧	14:40～16:10	くらしと契約	(公社)全国消費生活相談員協会 北海道支部 ○○ ○○ 氏
3	8/23 (土)		9:00～9:05	前回の振り返り	権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏
		⑨	9:15～10:45	民法	司法書士 ○○ ○○ 氏
		⑩	11:00～12:00	障害者施策	NPO法人 ○○ ○○ ○○ 氏
		⑪	13:00～14:00	高齢者施策	○○町役場保健福祉課在宅支援係 係長 ○○ ○○ 氏
		⑫	14:10～15:10	生活保護	救護施設 施設長 ○○ ○○ 氏
4	10/18 (土)		9:00～9:05	前回の振り返り	権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏
		⑬	9:10～10:10	市民後見活動の実際 Sすけっとの活動について 法人後見・実務について	Sすけっと代表理事 ○○ ○○ 氏 Sすけっとの会員の皆様
		⑭	10:20～11:50	他町の権利擁護に関わる取組(本別町)	○○町社会福祉協議会 管理者 ○○ ○○ 氏
		⑮	12:50～13:30	新得町社会福祉協議会の活動について	新得町社会福祉協議会 事務局長 ○○ ○○ 氏
		⑯	13:40～14:20	鹿追町社会福祉協議会の活動について	○○町社会福祉協議会 事務局長 ○○ ○○ 氏
		⑰	14:30～15:30	他県の権利擁護に関わる取組	○○市社会福祉協議会 利擁護センター ○○ ○○ 氏
		⑱	15:40～16:40	地域連携ネットワーク	社会福祉士事務所 ○○ ○○ 氏
5	11/22 (土)		9:00～9:05	前回の振り返り	権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏
		⑲	9:10～11:10	後見等開始審判の流れを理解する 就任後の後見事務の理解(演習)	■■■■・Sすけっと ○○ ○○ 氏 権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏
		⑳	11:20～12:20	意思決定支援	社会福祉士事務所 ○○ ○○ 氏
			13:20～14:50	意思決定支援演習	同 上
		㉑	15:00～16:30	市民後見人に期待すること	○○大学学長 ○○ ○○ 氏
			16:40～17:00	修了式(修了式授与)	権利擁護コーディネーター ○○ ○○ 氏

※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

地域実習

1	9/17 (水)	12:30	新得町保健福祉センターなごみ集合	
		13:00	B型作業所	〇〇
		14:00	認知症対応型デイサービス	〇〇
		15:30	障害者支援施設	〇〇
		16:00	特別養護老人ホーム	〇〇
		17:00	市民後見人の会 Sすけっと	Sすけっと代表理事 〇〇 〇〇 氏
2	11/7 (金)	12:20	新得町保健福祉センター	町バス利用
		13:30~15:00	家庭裁判所	釧路家庭裁判所帯広支部 〇〇 〇〇 氏
		15:30~16:30	帯広市後見センター見学	社会福祉法人 帯広市社会福祉協議会 帯広市成年後見支援センター 所長 〇〇 〇〇 氏

レポート

1	志望動機	7月26日 〆切
2	地域実習報告書	11月22日 〆切
3	市民後見人像	11月22日 〆切

※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

つながり新聞 2020年(令和2年)1月号

力強い応援者（市民後見人）が誕生しました！！

判断能力が不十分になった方の権利を守る「市民後見人」の養成講座を開催し、26名（男性16名、女性10名、年代は20～70代）の方が全課程を修了されました。



市民後見人の活動内容

契約
手続きの代行

見守りや
困り事相談

家庭裁判所へ
仕事の報告






●発行元●
新得町地域包括
支援センター
保健福祉課在宅支援係
TEL64-0533
FAX64-0534



受講された方のレポートをご紹介します
「自身の考える市民後見人像」 XXXXXXXXXX

「後見人」という名称、大まかな業務の知識はありましたが、具体的に学んでみて、1個の人として基本的人権を守りながら、経済的に損害を受けないよう管理をする権限を持つという後見業務。1人の人を支えるにあたり、福祉・介護それぞれの業務の中で経済的にお金を管理する事は、親族を除き後見人に唯一与えられている権限と知りました。ともすると「お金が自由に使えなくなる」と言った不都合がよく聞かされておりました。家裁の認可を求めなければならず、その事のみが全面に表れ、誤解を受ける事につながっていると思われまます。その様な受け止め方を払拭できる後見人でありたい。その為に必要な事は、後見人と被後見人との信頼関係を深く結ぶ事が大切だと思います。その為の訪問、対話をくり返す事、又家裁にも被後見人の利益と満足感が得られる事の報告、単に書類上の決算、審査とならない様に発言をして行き、家裁からも信頼を得られる努力を惜しまない。後見人を間に三者が信頼できる関係をつくる事。これを柱にした活動をする事です。

新得町という狭いコミュニティの中で、プライバシーを守りながら情報の共有はとても難しいことであると思います。だからこそ周辺事情が解るとい事は、その人をさらに深く知ることが出来るというようにポジティブにとらえていけば、本当の意味での市民後見人活動が出来ていくと思います。

市民後見人養成講座は、来年度も開催します。多くの方の参加をお待ちしています！

令和元年度第2回権利擁護学習会 成年後見創作劇

それでも私はこの町で生きていく 続編 ～私が決めた人生～

とき 令和2年2月21日(金) 18時30分～
ところ 町公民館ふれあいホール

昨年2月と5月に行われた成年後見創作劇の続編です。
成年後見制度を利用しながら住み慣れた町で生きていくことを決めた主人公の山内シズさんが、その後どのような生活を送っているのか、後見人とどんな関わりを持ちながら、暮らしているのかを上演します。



¹⁰ 「つながり新聞 2020年(令和2年)1月号」 (<https://www.shintoku-town.jp/file/contents/1525/14863/tunagari01.pdf>)

2. 新潟県燕市

【本事例の特徴】

- 福祉専門職を対象とした「専門職市民後見人モデル(燕市モデル)」の構築
- 要綱整備と関係機関への丁寧な説明により、家庭裁判所からの信頼を確保
- 受任調整会議を定例化し、専門職団体と連携した候補者推薦を実施
- 市民後見人選任後は支援チーム会議を開催し、役割分担を整理
- 報酬受領を推奨し、専門職として継続的に活動できる環境を整備

(1)自治体基礎情報

①人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
人口	75,617人

②権利擁護支援に関する状況

		概要
中核機関	法人名(機関名)	燕市社会福祉協議会 (福祉成年後見制度・権利擁護センター)
	中核機関開始(受託)年	令和5年度～(センター開設は平成20年)
	整備パターン	単独、委託
	体制	・ 正規3名(社会福祉士)
	主な業務	・ 協議会の運営、関係機関との調整 ・ 広報・普及啓発 ・ 相談・アセスメント ・ 権利擁護支援の必要性の検討、申立て支援 ・ 受任調整、チーム形成支援 ・ 権利擁護の担い手育成 ・ 後見人等支援 ・ 一次的な相談窓口(地域包括支援センター等)のバックアップも実施
	行政との役割分担	・ 高齢分野:制度設計・運用調整 ・ 障害分野:契約・支払等の事務 ・ 2か月ごとに定例会
市民後見人(累計)	養成研修開始年、回数	・ 令和5年度～ ・ 令和7年度までに計3回(期)開催
	研修受講者数	累計 26名
	受任者数	5名
法人後見実施団体数	—	2(燕市社会福祉協議会、一般社団法人)

(2)市民後見人の育成・活躍支援の概要

①市民後見人の育成・活躍支援に関する基本的な考え方

- ・ 「50時間の研修を受けても選任されないようなことはしたくない」という強い思いから、「確実に選任される人材を育てる」という発想で、独自の「燕市モデル」を構築した。
 - ✓ 対象を福祉専門職（実務経験者）に限定
 - ✓ 研修負担を軽減しつつ、専門性と倫理観を担保
 - ✓ 引退後も専門性を地域に還元できる“社会とのつながり”をつくる仕組み
- ・ 同時に、福祉専門職以外の住民にも将来的な参加ルートを残し、担い手の裾野を広げている。

②養成研修検討～開催（～更新等）のプロセス

- ・ 令和3年度からモデル構築を開始し、令和5年度から本格的な養成講座をスタートした。

③育成（養成研修）における工夫

■基本方針

- ・ 家庭裁判所が選任を躊躇する最大の理由は「バックアップ体制や不正防止対策の未確立」にある。
- ・ そこで、以下の観点から、福祉専門職を対象とすることで、家庭裁判所からの信頼を得やすくし、スムーズな選任に繋げることを目的とした。
 - ✓ 倫理観が高い
 - ✓ 不正防止意識が強い
 - ✓ 支援経験が豊富

■専門職に特化したカリキュラムの構築

- ・ 対象：介護支援専門員、社会福祉士などの有資格者・実務経験者
- ・ 相談援助技術の講義を省略し、国の50時間カリキュラムを31時間に短縮
→専門職の負担を軽減しつつ、必要な内容に集中できる構成に。

■要綱による専門性の担保

- ・ 令和6年1月に「燕市市民後見人候補者名簿の登録、推薦等に関する要綱」を策定。以下を明確化することで、運営リスクを低減させた。
 - ✓ 養成基準
 - ✓ 欠格事由
 - ✓ 禁止行為 等

■支援員からのステップアップの設定

- ・ 福祉専門職以外の方にも道を残すため、市民後見人養成コースに進める仕組みも用意した。
- ・ 具体的には、権利擁護支援基礎コースを受講後に「法人後見支援員」や「日常生活自立支援事業の支援員」として実務経験を3年以上というもの。
- ・ 実際に、養成修了者の約半数（15名程度）が支援員登録を希望し、活動している。

■家庭裁判所への丁寧な説明

- ・ 研修に家庭裁判所の主任書記官を招き、燕市の方針（専門職限定・手厚いバックアップ）について説明した。
- ・ その結果、専門職が受講しているため選任しやすい」と評価され、監督人なしの単独受任が可能となった。

■社会福祉法人やばあとなあ新潟への説明

- ・ 令和5年度の講座開始前に、市内の社会福祉法人の経営層に対し「職員が市民後見人として活動することの意義」を丁寧に説明し、理解と協力を求めた。
- ・ あわせて、ばあとなあ新潟とも事前調整を行い、専門職ルートとの連携も調整した¹¹。
- ・ こうした組織的な調整により、現場の職員が安心して受講できる環境が整い、養成講座修了者の名簿登録率100%という実績に繋がった。

¹¹ すでにばあとなあに登録している社会福祉士は市の養成研修に登録できないが、市の養成研修修了者としての活動を経てばあとなあに登録することで、専門職としての後見人ルートに展開できる可能性について事前調整を図った。

④候補者推薦(受任調整)における工夫

■受任調整会議の定例化

- ・ 令和5年度から、中核機関が主催する「受任調整会議」を月1回、定期的に開催している。
- ・ 構成メンバーは、弁護士会、司法書士会、社会福祉士会の三士会代表メンバー、及び市、中核機関（燕市社会福祉協議会）である（オブザーバーとして県社会福祉協議会も参加）。
- ・ 市民後見人の受任が見込めるケースや、市長申立てで候補者調整が必要なケースについて、名簿登録者の中から本人の状況（身上保護・財産管理の安定性、紛争性の有無など）に最もふさわしい候補者を調整・推薦している。
- ・ 最初から市民後見人が選任されるのは難しいと考え、法律専門職が担当しているケースから市民後見人にリレーが可能な案件を探すところからスタートした。

■ミスマッチを防ぐ「事前顔合わせ」と「熟慮期間」

- ・ 申立て前に、候補者と本人との対面での面談を必須としている。
- ・ 面談後、1週間程度の熟慮期間を設け、候補者と本人の双方が納得したことを確認してから、家庭裁判所への申立てに進む運用をルール化している。
- ・ 課題や双方の人となり、できること、できないことを整理・理解し、お互いに納得していただいたうえで推薦に進むことによるミスマッチの防止を目的としている。

⑤受任者に対する活動支援における工夫

■選任後の、支援チーム会議の設定

- ・ 選任後1か月以内を目安に、中核機関が関係者を集め、支援チーム会議を開催する。
- ・ この場で、関係者の役割分担や「後見人にできること・できないこと」を整理し、市民後見人が一人で過剰な期待を背負い込まない環境を整えている。

■報酬受領の推奨:プロとしての意識と継続性の担保

- ・ 「市民後見人だから無報酬」という従来の常識に捉われず、最初から報酬受領を推奨している。以下のような理由である。
 - ✓ 活動を単なるボランティアとしてではなく、「責任ある専門業務」として位置づける。
 - ✓ プロとしての継続性を担保する。
 - ✓ 引退後も専門性を地域に還元できる仕組みをつくる。
- ・ 家庭裁判所にも、燕市の方針を説明し、市民後見人への報酬付与について事前に理解を得ている。

⑥養成研修修了者に対する活躍支援における工夫

■「オープン参加コース」による学び直しの場の設定

- ・ 研修終了後、受任までの期間が空いても自信を失わないよう「いつでも学び直せる環境」を準備している。
- ・ 具体的な内容
 - ✓ 令和5年度は養成講座の一部を開放
 - ✓ 令和6年度からは全科目受講可能
 - ✓ 市内の福祉従事者にも開放し、地域全体のスキルアップにも寄与
 - ✓ 受講料無料
- ・ 昨年度は延べ28名、今年度は23名が参加。継続的な学習の場として定着している。

■活動レターの郵送による定期的な状況報告

- ・ 受任までの期間が長くても孤立しないよう、新任後見人の紹介や、フォローアップ研修の案内等を掲載した「活動レター」を不定期で郵送している。

⑦その他の工夫

■中核機関の役割や位置づけの明確化

- ・ 令和5年3月に、市によって関係者向けの説明会を開催し、中核機関は、直接全ての支援を抱え込むのではなく、地域包括支援センター等の一次的な相談機関をバックアップする「二次的な相談窓口」としての役割であることを周知した。

■専門職にいつでも相談できる体制の確保

- ・ 中核機関に配置された社会福祉士等の専門資格を有する従事者（2名以上）が、一次的な相談機関から、日常的な相談・助言に常時対応する仕組みを整えた。
- ・ さらに、市独自の「地域連携ネットワーク専門職派遣事業」を予算化し、法的な判断が難しいケースや支援方針に迷う際、中核機関から三士会（弁護士・司法書士・社会福祉士）を会議等に派遣してもらう仕組みも整えた。
- ・ 専門測の派遣費用は無料であり、一次的な相談窓口が法的な迷いについて相談できる環境が整うことで、権利擁護支援が必要な人のアセスメント力向上にも寄与している。

■近隣市との広域連携:「燕市モデル」の展開と、利益相反の回避

- ・ A市は、これまで直営で運営していた中核機関を社会福祉協議会へ委託する方向で検討を進めており、その過程で燕市の取組を知り、共に担い手の養成を始めたいという打診をされたという経緯がある。
- ・ 仮に、広域での担い手育成を進めることとなった場合、現役の福祉従事者等が自市内で市民後見人として活動することで生じる利益相反（本業との競合）を回避できる方策としての可能性もあると考えている。

(3)地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

■関係者に対する、市民後見人の活動に対する理解不足

- ・ 研修修了者 26 名のうち、実際に選任されているのは 5 名にとどまっている。
- ・ そのため、来年度はいったん養成研修をストップして、市民後見人活動報告会を開催する予定である。目的は、以下である。
 - ✓ 一次的な相談機関（包括・相談支援）への、市民後見人に関する活動理解の促進
 - ✓ 受任調整会議への案件持ち込み増加
 - ✓ 市民後見人のモチベーション向上

■親族後見人に関する情報入手

- ・ 潜在的ニーズである親族後見人の情報が中核機関に届かず、家庭裁判所とのさらなる情報連携ルートの構築が課題である。

【令和7年度 権利擁護支援者養成講座 カリキュラム¹²】

令和7年度 燕市権利擁護支援者養成講座 カリキュラム

開催日	時間	単位	科目	主な学習の狙い	講師	受講コース			
						市民後見人養成	権利擁護支援基礎	オープン参加	
						定員 15名程度	定員 10名程度	各回定員 25名程度	
1日目 10/7 (火)	9:30～10:00	0.5	オリエンテーション	—	—	○	○	○	
	10:00～12:10	2	成年後見制度の基礎	①成年後見制度が生まれた背景・趣旨及びその理念を理解する。 ②法定後見制度についての制度的理解を得る。	弁護士	○	○	○	
	13:10～14:10	1	市民後見概論	①市民後見人としての行動規範・倫理性を理解する。 ②市民後見人としての具体的職務と役割等を理解する。	弁護士	○	○	○	
	14:20～15:20	1	高齢者の理解	①認知症に関する医学的知識、本人と接する上での心構えを学ぶ。	燕・弥彦医療介護センター	○	○	○	
	15:30～17:00	1.5	認知症の理解 ※認知症サポーター養成講座	①認知症に関する医学的知識、本人と接する上での心構えを学ぶ。 ②支援を必要とする方々が、地域で安心して生活するために何が出来るかを考える。	認知症地域支援推進員	○	○	○	
2日目 10/24 (金)	10:00～12:10	2	対人援助の基礎	①社会福祉援助技術論等の知的善積などを踏まえて、対人援助の理念等に関する基礎的理解を養う。	社会福祉士	○	○	○	
	13:10～15:20	2	意思決定支援	①被後見人等が本人らしい生活を送れるように、チームによる意思決定支援を踏まえた後見事務(本人のための財産管理・身上保護)の取組について理解する。 ②代行決定から意思決定支援へのパラダイムシフトを踏まえた気づきを得る。	社会福祉士	○	○	○	
	15:30～17:00	1.5	障害者の理解	①知的障害・精神障害に関する医学的知識、本人と接する上での心構えを学ぶ。 ②支援を必要とする方々が、地域で安心して生活するために何が出来るかを考える。	医療関係者	○	○	○	
	17:00～17:15	0.5	オリエンテーション (修了証発行等)	—	—	○	○	○	
3日目 11/4 (火)	10:00～11:00	1	介護保険制度	①介護保険制度の理念やサービスの概要等を、成年後見制度との関わりの中で理解する。	燕市役所職員	○	○	○	
	11:10～12:10	1	高齢者施策・高齢者虐待防止法	①後見業務に関係してくる高齢者施策について、その理念や現状等の概要を、成年後見制度との関わりの中で理解する。 ②高齢者虐待の実態と問題意識を学ぶ。	燕市役所職員	○	○	○	
	13:10～14:10	1	障害者施策・障害者虐待防止法	①後見業務に関係してくる障害者施策について、その理念やサービスの概要等を、成年後見制度との関わりの中で理解する。 ②障害者虐待の実態と問題意識を学ぶ。	燕市役所職員	○	○	○	
	14:20～15:20	1	障害者権利条約・障害者差別解消法	①「代行決定から意思決定支援へのパラダイムシフト」への歴史的経過や問題意識を理解する。 ②合理的配慮や社会的障壁の除去についての考え方や問題意識を学ぶ。	弁護士	○	○	○	
4日目 11/19 (水)	10:00～11:00	1	家族法	①家族法の基礎的素養を学ぶ。	弁護士	○	○	○	
	11:10～12:10	1	財産法	②財産法の基礎的素養を学ぶ。	弁護士	○	○	○	
	13:10～14:10	1	生活保護制度・生活困窮者自立支援制度	—	燕市役所職員	○	○	○	
	14:20～14:50	0.5	公的医療保険制度	—	燕市役所職員	○	○	○	
	14:50～15:20	0.5	年金保険制度	①後見業務の中で関係してくる諸制度について、その理念や現状といった概要を、成年後見制度との関わりの中で理解する。	燕市役所職員	○	○	○	
	15:30～16:00	0.5	税務申告制度	—	税理士	○	○	○	
	16:00～16:30	0.5	消費者保護	—	燕市役所職員	○	○	○	
5日目 12/2 (火)	10:00～11:00	1	家庭裁判所の役割	①身近な存在として家庭裁判所の役割を理解する。	家庭裁判所	○	○	○	
	11:10～16:30	4	成年後見の実務	①後見事務に関する書類等の作成を通じて実務を学ぶ。	司法書士	○	○	○	
6日目 12/18 (木)	10:00～15:20	4	事例報告と検討	①グループワークを通じて各人が異なる意見を交換する中で、自己の価値観を相対化し、意見をまとめる経験知を養う。 ②独善によらない、成年後見人等としての対応のあり方を考える。	社会福祉士	○	○	○	
	15:30～16:30	1	現役市民後見人等による実践報告	①現役の市民後見人等から、実際に行っている支援や直面する課題を聞くことで、より実践に向けた市民後見人としての素養を養う。	市民後見人	○	○	○	
	16:30～17:00	0.5	オリエンテーション (修了証発行等)	—	—	○	○	○	
※内容は、一部変更になる場合があります。						時間(単位)	31	12	—

¹² <https://tbm-swc.jp/wp/wp-content/uploads/2025/06/7b8bf1a27be5b8933c58c17acb4bf014.pdf>

【福祉従事者等に特化した市民後見人の養成を伝える広報¹³】

燕市報道資料 No.2

 Tsubame City
燕市
令和5年9月28日

県内初！福祉従事者等を市民後見人として養成

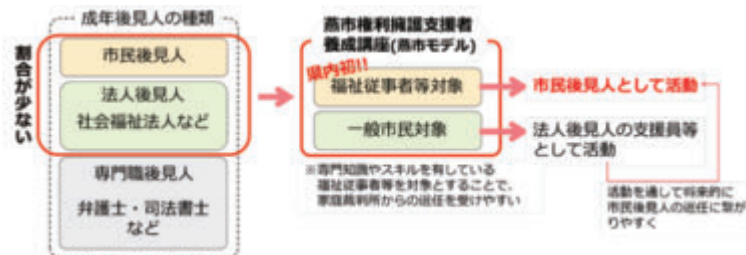
－「燕市モデル」で権利擁護・成年後見制度のニーズに応えます－

近年、認知症や精神障がい等を理由として権利擁護ニーズが高まる一方で、成年後見人の担い手不足が課題となっています。燕市では、増加する権利擁護支援ニーズに応えるため、県内初の取組となる、福祉従事者等を市民後見人に養成します。福祉従事者等を対象として専門性を担保することで選任比率の低い市民後見人を増やし、成年後見制度の担い手確保を図ります。また、講座に先立ち、受講を検討している方を対象にした事前説明会を開催します。

【燕市権利擁護支援者養成講座（燕市モデル）の概要】

1. 特徴：これまで実施されてこなかった市民後見人の養成に着目

- ・福祉従事者等を対象に市民後見人として養成する。
- ・一般市民向けに、法人後見支援員として活動できるようにすることで、法人後見人の受入数を増やすとともに、後の市民後見人の選任可能性を高める。



※市民後見人とは

弁護士や司法書士などの資格を持たない親族以外の市民による成年後見人等であり、市町村の支援を受けて後見業務を適正に担います。主な業務は、金銭管理、介護・福祉サービスの利用援助支援などです。家庭裁判所から選任され、後見内容に基づいて家庭裁判所により報酬額が決定されます。

2. 講座日程：11月21日(火)～令和6年1月26日(金)のうち6日間

3. 募集期間：10月17日(火)～11月7日(火)

4. 事前説明会：10月17日(火) 午後1時30分～3時

5. 説明会会場：燕市民交流センター（燕市吉田日之出町 1-1）

6. 申込方法：申し込み方法その他詳細は、市公式ホームページをご覧ください。



▲市公式ホームページ



本件についてのお問い合わせ先



¹³ https://www.city.tsubame.niigata.jp/material/files/group/1/20230927_teirei-02.pdf

【市民後見人の誕生を伝える広報¹⁴】

燕市報道資料 No. 2



県央地域初！市民後見人が3名誕生

－燕市独自の養成講座を修了した市民が活動を開始します－

燕市では、増加する市民の権利擁護支援ニーズに応えるため、福祉従事者等を対象にした市民後見人養成講座を令和5年度から開始するなど、成年後見制度の担い手育成に取り組んできました。このたび、講座受講者のうち3名が、新潟家庭裁判所から成年後見人として選任され、県央地域で初めての市民後見人として活動を開始することになりました。今後は、当該市民後見人にフォローアップ研修を行うなど、きめ細やかなサポート体制を構築し、適切な後見活動が継続できるよう支援してまいります。

【権利擁護支援者養成講座（市民後見人養成コース）の概要・実績】

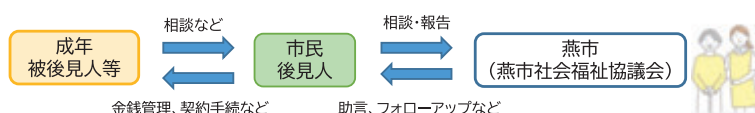
国の養成講座の負担が大きく受講者が少ない等の全国的な課題を踏まえ、対象者を福祉関係業務に従事または従事したことがある方に限定し、専門性を担保しながらカリキュラムの短縮を行う燕市独自の人材育成・担い手確保の取組。

年度	受講者	候補者名簿登録者	市民後見人
令和5年度	11名	11名	3名
令和6年度	6名	6名（予定）	－

※上記コースのほか、権利擁護支援の基礎的な内容を学ぶ「権利擁護支援基礎コース」と、自身の希望に合わせて科目を選択する「オープン参加コース」を実施しています。

【市民後見人へのサポート体制】

市民後見人からの定期的な報告や随時の相談に対応するとともに、資質向上等を目的としたフォローアップ研修を開催するなど、きめ細やかなサポート体制を構築することで、成年被後見人等への適切な後見活動が継続できるよう支援していきます。



市民後見人とは
弁護士や司法書士などの資格を持たない、親族以外の市民による成年被後見人等であり、市町村の支援をうけて後見業務を適正に担います。主な業務は、金銭管理、介護・福祉サービスの利用援助支援などです。家庭裁判所から選任され、活動内容から報酬額が決定されます。



本件についてのお問い合わせ先



¹⁴ https://www.city.tsubame.niigata.jp/material/files/group/1/20250227_02.pdf

3. 静岡県島田市

【本事例の特徴】

- 3市1町による広域連携で市民後見人を育成する「広域育成モデル」
- 入門講座・基礎講座・サポーター登録など、参加者の意向に応じた多層的な養成体系
- 市民後見人連絡会やフォローアップ研修による継続的な学びと交流
- 受任調整では「市民後見人の強みを活かす事案」を丁寧に検討
- 市民主体の広報活動(寸劇等)による地域理解の促進

(1)自治体基礎情報

①人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
人口	94,270人

②権利擁護支援に関する状況

		概要
中核機関	法人名(機関名)	島田市社会福祉協議会 (島田市成年後見支援センター)
	中核機関開始(受託)年	令和4年度～(センター開設は令和元年)
	整備パターン	単独、一部委託(島田市社会福祉協議会)
	体制	・ 正規 2 名(社会福祉士)
中核機関	主な業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 広報・普及啓発 ・ 相談支援 ・ 成年後見制度利用促進に係る課題整理 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 一次相談窓口(地域包括支援センター等)のバックアップ ・ 成年後見制度利用促進 <ul style="list-style-type: none"> ✓ 協議会の運営 ✓ 部会(受任調整)の開催 ✓ 市民後見人の育成 ✓ 市民後見人の活動支援 ・ 後見人等支援
	行政との役割分担	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市福祉部局(包括ケア推進課・障害福祉課)は成年後見制度利用促進計画の策定や市長申立ての決定等を実施 ・ 市行政側は、社会福祉士、保健師、事務職の計 3 名体制
市民後見人(累計)	養成研修開始年、回数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 平成 28 年度から 3 市 1 町(島田市・焼津市・藤枝市・川根本町)の広域で合同開催。 ・ 令和7年度までに計9回(期)開催
	研修受講者数	累計 13 名
	受任者数	9 名
法人後見実施団体数	—	1(島田市社会福祉協議会)

(2)市民後見人の育成・活躍支援の概要

①市民後見人の育成・活躍支援に関する基本的な考え方

- ・ 当初は近隣3市で広域的な法人後見の実施にむけて検討していたが、専門職を交えて協議を重ねる中で、将来を見据え「地域が一体となって支え合うためには、市民後見人の育成が不可欠」と判断し、法人後見は各市で、市民後見人の育成は広域で行うこととなった。
- ・ その後、川根本町が加わり、3市1町で市民後見人養成講座を毎年開催。
- ・ 島田市では中核機関整備の段階から、「市民後見人を重視した受任者調整」を方針として掲げている。
- ・ 単に人数を増やすのではなく、「市民ならではの強みを活かし、質の高い活動ができる担い手の育成」を目的としている。

②養成研修検討～開催(～更新等)のプロセス

- ・ 平成26年：県社会福祉協議会によるサポートを受けて、焼津市、藤枝市とともに市民後見人の育成を視野に入れた広域協議会を設置。
- ・ 以降、3市に川根本町が加わり、平成28年度から、市民後見人養成講座を合同開催。

③育成(養成研修)における工夫

■対象や意向に応じた柔軟なカリキュラム改革

- ・ 当初は「個人受任ができる質の高い人材育成」を目指し、全日程参加型のハードルの高い講座を行っていた。しかし、現役世代からの「関心はあるが出席できない」、「個人受任は荷が重い」といった声を受けたこと、地域性に応じたより柔軟で幅広い社会貢献活動ができる市民後見活動を拡充するため、令和7年度から大幅に刷新した。
- ・ 主な改革：
 - ✓ 入り口として「入門講座（広報啓発セミナー）」を新設。
 - ✓ 基礎講座の初日に「意思決定支援」を配置し、本人の思いを尊重する姿勢を徹底。
 - ✓ 演習以外の講義は録画視聴＋レポート提出に変更し、受講者の負担を軽減するとともに、受講生のペースで配信期間内に学び直しが可能。
 - ✓ 基礎講座修了後に、受講者の意欲に応じて、個人受任を目指す人は実務講座に進み、より緩やかな活動を希望する人は権利擁護サポーターに登録できるといった選択可能な仕組みを導入。
- ・ こうした柔軟な改革により、基礎講座の参加者は以前の倍以上に増加した。
- ・ 特に40代や50代の現役世代の受講者の増加や、市民後見人個人受任以外の活動で地域に関わりたい方が活躍できるようにすることで、担い手の層が厚くなっている。
- ・ また、成年後見制度の申立てに至らない事例も、地域資源やサポーターを活用して柔軟に支援できる体制づくりに向けて検討を進めている。

④候補者推薦(受任調整)における工夫

■「市民後見人を重視した受任者調整」の推進

- ・ 令和4年度の中核機関の整備にあたり、弁護士、司法書士、社会福祉士の三士会と関係機関が参加する月1回の「島田市権利擁護推進協議会部会(部会)」を、受任者調整の場として定例化した。
- ・ 適切な受任調整のためには、一次相談窓口がアセスメントシートを活用して、以下の内容を構造的に把握する「権利擁護支援ニーズの精査」が非常に重要となる。
 - ✓ 本人の意思・選好
 - ✓ 判断能力
 - ✓ 生活実態
 - ✓ 将来的な課題
- ・ この事前のアセスメントにより、
 - ✓ 身上保護・意思決定支援が中心の事案
 - ✓ 高度な法的対応が必要な事案を切り分け、「市民後見人の強みを活かせるか」を丁寧に検討できる。
- ・ 部会では、1事案あたり30分程度かけて、以下の観点から丁寧に協議している。
 - ✓ 市民後見人が対応可能な事案か(市民後見人の強みを活かせる事案か)
 - ✓ 受任の仕方(複数受任、監督+個人受任、法人後見からの移行)
 - ✓ 権利擁護支援チームのメンバーと役割分担 等
- ・ この方針により、市民後見人が支援チームの一員として自然に位置づけられるようになり、本人にとっても身近な存在として関わることができている。
- ・ 法的な課題があっても専門職と複数受任をすることで、市民後見人の良さが活かされた後見活動が展開できている。
- ・ 結果として、市民後見人の受任件数も徐々に増加し、地域全体で権利擁護を支える意識の醸成につながっている。

⑤受任者に対する活動支援における工夫

■選任後の支援者会議の開催

- ・ 選任後1か月以内に、中核機関が関係者（本人、福祉関係者、後見人等）を集め、支援者会議を開催する。
- ・ この場で、関係者の役割分担や「後見人にできること・できないこと」を整理し、市民後見人が孤立しない環境を整えている。

■監督人による丁寧な伴走支援

- ・ 当初は家庭裁判所の意向もあり、まずは市社会福祉協議会が法人後見で受任し、概ね1年間法人後見支援員として活動した上で市民後見人として受任する形が基本となっていた。
- ・ 現在は、単独受任の場合でも、以下の取組を通じて、後方支援を継続している。
 - ✓ 選任確定直後から、センターによる3か月に1回のモニタリング面談を実施（選任直後は半年間を目安に毎月面談）。
 - ✓ 1年後の定期報告時期の書類確認等。
- ・ 市民後見人後見人が一人で問題を抱え込まず、何かあればいつでも専門職や中核機関に相談できる「顔の見える関係性」を重視している。

⑥養成研修修了者に対する活躍支援における工夫

■継続的な学びと交流の場の開催

- ・ 養成研修修了者には、受任の有無を問わず、さまざまなフォローアップの機会を設けている。
 - ✓ 年2回の、3市1町合同のフォローアップ研修の開催
 - ✓ 年2回の、島田市独自の研修の開催
 - ✓ 年3回の「島田市市民後見人連絡会」の開催
- ・ 連絡会では、登録者同士が活動の悩みや課題を共有し、互いに共感し合う場となっている。
- ・ 具体的な内容
 - ✓ 「成年後見セミナー」の企画・運営を、市民後見人に任せている。
 - ✓ 市民後見人が、自身の経験をもとにした寸劇のシナリオを自作し、演じている。
 - ✓ 市民後見人が自身の活動や想いを語る場を設けている。
- ・ 市民目線の広報活動は地域住民に伝わりやすく、次年度の養成講座への申し込みにつながるという好循環を生んでいる。
- ・ こうした「市民が主役」の仕組みが、担い手の育成と地域理解の促進に大きく寄与している。

⑦その他の工夫

■継続的な専門職による支援

- ・ 広域（3市1町）での市民後見人育成開始時から、専門職が広域協議、市の体制整備に加え、個別事例の検討まで幅広い相談・助言に応じている。
- ・ 地域事情に応じた、将来的な担い手の育成・活動支援の方針（個人受任を目指すだけではない）を共有しており、研修修了者の活動の場が広がっている。

■県、県社会福祉協議会による支援

- ・ 県・県社会福祉協議会は、地域の権利擁護の担い手（市民後見人、法人後見）を広域で取り組む方針を明確にし、市町間の調整を継続的に行ってくれていた。
- ・ 「広域で進めるように」と言われても、市町間では進みにくいのが現実。その意味で、県や県社会福祉協議会が方針を示したり、調整役を担ってもらえたりすることで、体制整備が前進すると感じている。

(3)地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

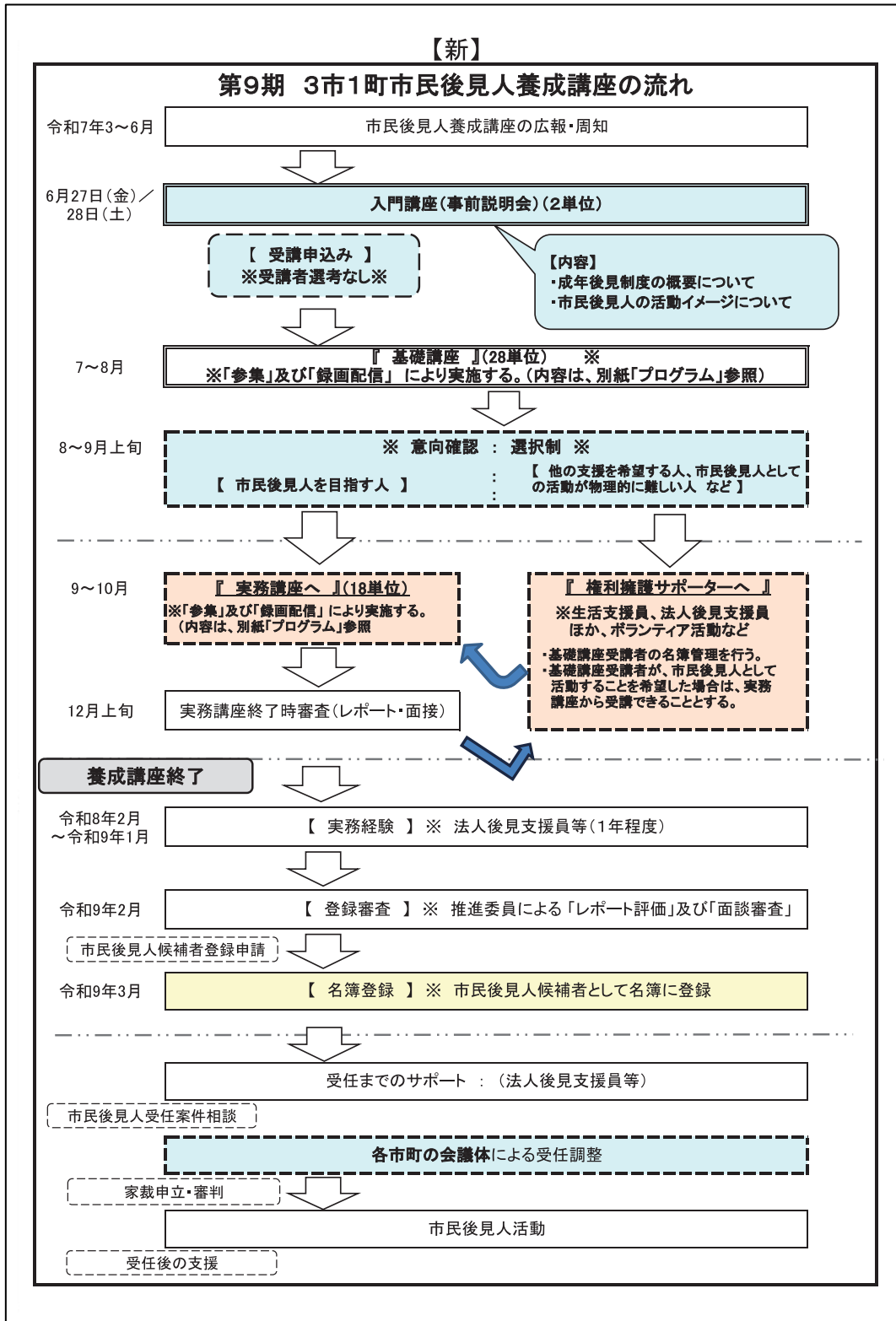
■一次相談窓口の力量差

- ・ 一次相談窓口である地域包括支援センターや相談支援事業所ごとに、アセスメントの視点や情報整理の深さに差があると感じる場面がある。センターに相談がつながった時点で、必要な情報が十分に揃っていないケースも少なくない。
- ・ 今後は一次相談機関への研修や情報提供を強化し、初期段階からより質の高い相談対応ができる体制づくりが必要だと考えている。

■苦情対応の責任の不明確さ

- ・ 中核機関が全く把握していないケースで、制度利用している本人やその家族から「思ったのと違うという相談がある」と地域包括支援センターやケアマネジャー等から入ることもある。
- ・ そこで、「中核機関コーディネート機能強化事業」を活用し、権利擁護推進協議会部会の中で、課題整理や専門職助言の仕組みを強化した。
- ・ 一方で、現行制度では苦情対応の最終責任が不明確であり、一自治体や中核機関だけで対応するには限界があると感じている。

【令和7年度 権利擁護支援者養成講座 カリキュラム】



※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

3市1町市民後見人養成講座【基礎講座】
「市民後見活動の実際」


市民後見活動に対する サポート体制



社会福祉法人島田市社会福祉協議会

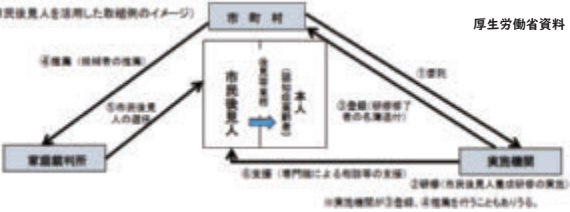
Chapter 2

市民後見人を支える 仕組み



市民後見人へのバックアップ体制

(1) 市民後見人養成講座実施機関による相談支援



(2) 3市1町成年後見推進委員会・各市町の会議体による助言

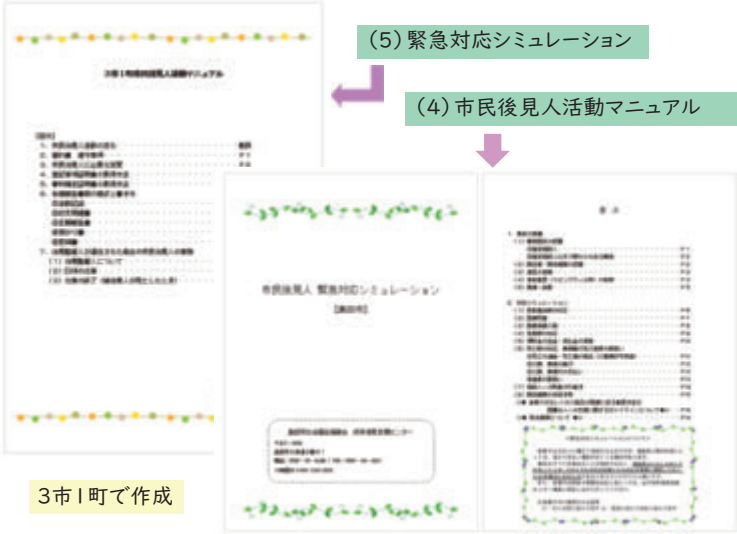
(3) フォローアップ研修の実施

(4) 市民後見人活動マニュアルの整備

(5) 緊急対応シミュレーションの整備

(5) 緊急対応シミュレーション

(4) 市民後見人活動マニュアル



3市1町で作成

※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

専門家じゃない、地域住民だからこそできること。 市民後見人てどんな人？ ～わたしの場合～

成年後見制度を必要とする方を地域で支える新たな担い手として「市民後見人」が活躍しています！
市民後見人は、弁護士や司法書士等の専門の資格を持たないものの、鳥田市成年後見支援センター
による養成と活動支援を受けながら、同じ地域に住む「市民」という身近な存在を活かし、成年後見
活動を行います。
鳥田市内で活躍する市民後見人が何をきっかけに、どんな想いで活動しているのかをご紹介します。

八巻敏子さんの場合

私のきっかけはコレ！

傾聴ボランティア活動をしていた時に、社協職員から日常生活自立支援事業の活動支援を勧められ、活動を始めました。そんな中、県内で初めて市民後見人が誕生したことを新聞で知り、もっと相手に寄り添った支援ができるかもしれないと興味を持ったことがきっかけです。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

被後見人の方それぞれに個性があって、関わるうちに人間関係を築いていくことがあって、楽しく思っています。空に飛ぶことが楽しんでもらえるようになって、頑張ったよかったです。

★わたしたちからのメッセージ★

成年後見制度の支援が必要なのはたくさんいます。興味関心がある人に仲間になってもらえたら、安心して生活できる人が増えていきます。まずは、成年後見制度のことを知ってもらえたら嬉しいです！



北原千花さんの場合

私のきっかけはコレ！

長女が重度の心臓疾患を持っており、母親として、「順にき後」についてずっと考え悩んでいました。そんな中で、「市民後見人制度」という制度を知りました。ある時、ネットで「市民後見人養成講座」のチラシを見つけたので、応募したのがきっかけです。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

最初は、なかなかのハードルを聞いてくれた被後見人が、訪問を重ねるうちに、少しずつ打ち解けてくれたことを嬉しく思っています。余念の中で、被後見人がバツと嬉しいような表情をしてくれるのを見ると、幸せな気持ちになり、「市民後見人」活動の魅力を感じています。

★わたしたちからのメッセージ★

「市民後見人」は、地域に暮らす被後見人と同じ目線で考え、寄り添っていくことで、市民後見人活動です。今後は、市民後見人制度の普及が、市民後見人の活動に必要とする人が増えていくと、思っています。興味を持った方は是非、一緒に活動できれば嬉しいです。



杉本隆史さんの場合

私のきっかけはコレ！

障害のある子どもを将来を考えると、成年後見制度に興味を持ちました。家族のサポートをしながら、市民後見人として活動できるのか悩んでいましたが、自分で学ぶことで、地域で活かしたいと思ったことがきっかけです。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

活動を行う中で、被後見人の方が、地域で自立し方ができると感じました。自分が短期間ですること、被後見人の方の成長が少しずつ明るくなっていく姿を見ると、やりがいを感じます。

★わたしたちからのメッセージ★

まずは、成年後見制度について知ることが、最初の第一歩になると思います。年代を問わず、市民後見人の活動について、興味を持ってもらえたらうれしいです！



杉村まゆみさんの場合

私のきっかけはコレ！

伯父、伯母の介護を機に仕事を退職後、近所の社協職員から生活支援員の勧めを受け、活動を始めました。しばらく生活支援員として活動していた際、社協職員から「市民後見人」活動の勧めを受け、悩んだ結果、活動をはじめました。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

市民後見人になって、色々な人と関わりが広がりました。主婦として日々を過ごしている中で、この活動を始めて、社会との関わりや、自分の存在が社会に貢献していることが分かったと感じています。これから先の人生を考えると、とても役に立つ活動だと思います。

★わたしたちからのメッセージ★

「後見人」と聞くと、ハードルが高いと感じてしまいがちですが、実際は活動を通して、被後見人と関わり、寄り添って活動することで、活動の楽しさややりがいを感じることがあります。興味を持った方は是非、一緒に活動してみてください！



横田一乃さんの場合

私のきっかけはコレ！

民生委員になったとき、多くの人に助けられていた。民生委員の活動を通して、自分自身も役に立てていこうと思った。市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

民生委員の活動を通して、多くの人に助けられていた。民生委員の活動を通して、自分自身も役に立てていこうと思った。市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。

★わたしたちからのメッセージ★

「人を支える」「寄り添う」とは決して簡単なことばかりではありません。それでも「人」は支え合って生きていることが一番大事だと感じています。この活動は自分の成長や生きがいにつながります。この活動に興味を持ってもらえたらと思います。



大石綾子さんの場合

私のきっかけはコレ！

地域の広報紙で八巻さんが市民後見人になった時の掲載記事を読みました。記事の内容が熱いと感じ、市民後見人がどんなことをするのかなど、興味を持ったことがきっかけです。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

初めは、被後見人と良好な関係を築くのが心配でした。しかし、活動を続けていくうちに、被後見人が「ありがとう」と言ってくることが増え、人の成長を感じることができました。自分自身、信頼関係が築けるようになり、自分の成長につながっていると感じています。

★わたしたちからのメッセージ★

活動をを通して、一人の被後見人に対して多くの支援者が関わっていることを知り、心強くなりました。支援者は自分一人だけでは足りないという安心感があり、心強いです。たくさんの方の協力がある活動なので、興味のある方はぜひ一歩踏み出してほしいと思います。



杉本素子さんの場合

私のきっかけはコレ！

民生委員活動をしていく中で、地域の方との交流も増えていく。民生委員の活動を通して、自分自身も役に立てていこうと思った。市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

民生委員活動をしていく中で、地域の方との交流も増えていく。民生委員の活動を通して、自分自身も役に立てていこうと思った。市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。

★わたしたちからのメッセージ★

誰もが暮らしやすい地域で、変わらぬ自立した生活を送りたいと願っています。市民後見人は責任とやりがいがある活動です。これから市民後見人のご指導のもとご協力を大切にして、自分自身も活動の楽しさを感じたいです。



上田和正さんの場合

私のきっかけはコレ！

これまでの人生を振り返ると、多くの人に助けられたことが多く、その分を返さないといけないなと思いました。「利用」について考えていた際、市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

これまでの人生を振り返ると、多くの人に助けられたことが多く、その分を返さないといけないなと思いました。「利用」について考えていた際、市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。

★わたしたちからのメッセージ★

活動していると、喜びや達成感を感じることがあります。自分自身も役に立てていこうと思った。市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。



河村明子さんの場合

私のきっかけはコレ！

これまで、市外でアマチュアジョーキーとして仕事をしてきました。退職後、アマチュアジョーキーの経験を活かして、何か市内で活動したいと思った際に、鳥田市の広報紙で市民後見人養成講座の募集を見たのがきっかけです。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

被後見人に少しだけでも、その時間を楽しいと思ってもらえるように面会を重ねています。実際に、被後見人が少しずつ心を開いてくれたことが、とても嬉しく感じます。

★わたしたちからのメッセージ★

「市民後見人」と聞くと、難しそうに感じられる方もいらっしゃいますが、活動していく中で、それだけやるべきことがあると思います。ぜひ、初めての一歩を踏み出してほしいと思います。



曾根理恵子さんの場合

私のきっかけはコレ！

子どもを産み、人生100年時代と言われるこの頃、これからの人生をどう生きるかを考えるようになった。市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。

活動の魅力ややりがいはいはコレ！

子どもを産み、人生100年時代と言われるこの頃、これからの人生をどう生きるかを考えるようになった。市民後見人の案内を見て、自分も誰かの役に立てたいと思ったのであった。



4. 静岡県富士市

【本事例の特徴】

- 法人後見から市民後見人へ段階的に移行する「リレー型モデル」
- 市民後見人養成研修修了者が法人後見支援員として実務経験を積む仕組み
- 本人との信頼関係を構築した上で、市民後見人へ移行
- 社会福祉協議会による監督・伴走支援により、市民後見人が孤立しない活動環境を整備
- 家庭裁判所との継続的な協議を通じた制度設計

(1)自治体基礎情報

①人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
人口	245,514人

②権利擁護支援に関する状況

		概要
中核機関	法人名(機関名)	富士市社会福祉協議会 (富士市成年後見支援センター)
	中核機関開始(受託)年	令和4年(センター開設は平成26年度)
	整備パターン	単独、一部委託(富士市社会福祉協議会)
	体制	・常勤3名(社会福祉士)、非常勤2名
	主な業務	・広報・普及啓発 ・相談支援 ・成年後見制度利用促進に係る課題整理 ✓ 一次相談窓口(地域包括支援センター等)のバックアップ ・成年後見制度利用促進 ✓ 協議会の運営 ✓ 権利擁護支援会議の開催(制度利用の必要性や支援方針を多角的に検討する機会) ✓ 受任調整会議の開催 ✓ 市民後見人の育成 ✓ 市民後見人の活動支援 ・後見人等支援
	行政との役割分担	・行政からの委託事業であるが、「行政と社協の共同運営」を前提として立ち上げ。 ・受任調整会議へ毎回出席(運営側として参画) ・法人後見の受任調整は行政が調整主体
市民後見人(累計)	養成研修開始年、回数	・平成25年度から開始。以降、3年連続実施。
	研修受講者数	累計 約70名
	受任者数	10名(法人後見からのリレー案件)
法人後見実施団体数	—	3(富士市社会福祉協議会、社会福祉法人2)

(2)市民後見人の育成・活躍支援の概要

①市民後見人の育成・活躍支援に関する基本的な考え方

- ・ 富士市では、市民後見人養成講座を「地域における権利擁護の担い手を確保し、継続的な支援体制をつくるための仕組み」と位置付けている。
- ・ 法人後見の補完、そして将来的なりレーを見据えた体制作りが大きな目的である。
- ・ 第1号選任まで約4年を要し、その間、家庭裁判所と協議を重ねた。特に、以下は大きな論点で、県社会福祉協議会・家庭裁判所本庁とも協議しながら体制を整えていった。
 - ✓ 市社協が監督人を担う体制の確保
 - ✓ 監督機能の明確化 等

②養成研修検討～開催(～更新等)のプロセス

- ・ 平成23～24年度：「富士市市民後見推進検討会」を設置し、人口規模に見合った権利擁護体制のあり方を2年かけて議論した。
- ・ その中で、静岡家庭裁判所富士支部より、市民後見人の個人受任の要件が提示された。
 - ①市社協が監督人になること
 - ②市社協に受任経験者がいない場合、監督人としての資質・知識があるか確認すること
→この要件を満たすため、市社協がまず法人後見の経験を積む方針を選択した。
- ・ 平成25年度：市民後見人養成研修開始(以降3年連続で実施)
- ・ 平成26年度：行政からの委託により「富士市成年後見支援センター」を開設。当初は職員による個人受任からスタートし、実務スキルの蓄積を図った。
- ・ 平成27年度～：市社協による法人後見の受任を開始し、中核機関としての機能を本格化させた。
- ・ 平成28年度：静岡県で初の市民後見人受任が実現
- ・ 以降、平成26年度から、年3回以上の継続研修(資質向上研修)を欠かさず実施している。

③育成(養成研修)における工夫

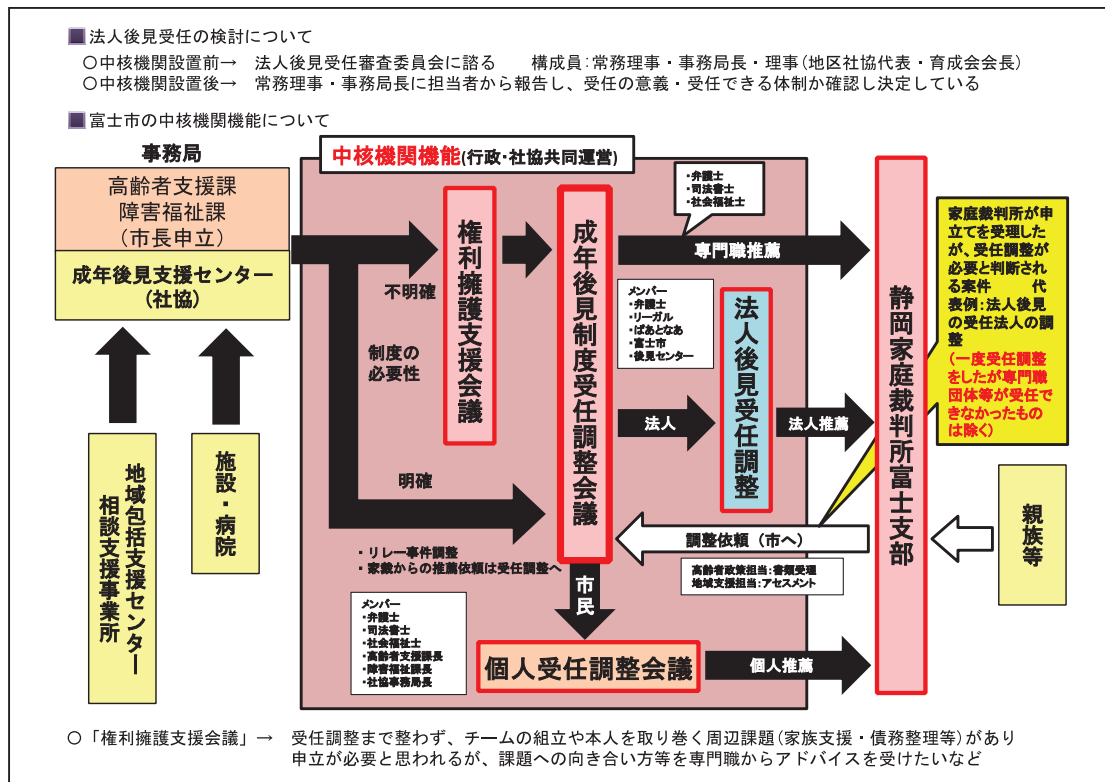
- ・ 現在、新規養成研修は実施していないが、平成26年度以降、年3回以上の継続研修(資質向上研修)を欠かさず実施し、知識・実務力の維持向上を図っている。

④候補者推薦(受任調整)における工夫

■本人に最もふさわしい候補者を選ぶための丁寧な調整

- ・ 中核機関が主催する「受任調整会議」を月1回、定期的に開催している。
- ・ 構成メンバーは、弁護士会、司法書士会、社会福祉士会の三士会代表メンバー、および市、中核機関（市社協事務局長）である。
- ・ 市民後見人の受任が見込めるケースや、市長申立てで候補者調整が必要なケースについて、名簿登録者の中から、以下の点について検討を行い、最適な候補者を調整・推薦する。
 - ✓ 身上保護の必要性
 - ✓ 財産管理の安定性
 - ✓ 紛争性の有無
- ・ 会議の2週間前には参加する専門職にケースシートを郵送し、当日は本人の課題や収支状況、将来の展望まで含めて精査している。

【富士市における候補者検討の流れ】



※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

⑤受任者に対する活動支援における工夫

■選任後のチーム支援会議の開催

- ・ 選任後に、中核機関が関係者（本人、福祉関係者、後見人等）を集め、チーム支援会議を開催する。
- ・ この場で、関係者の役割分担や「後見人にできること・できないこと」を整理し、市民後見人が一人で過剰な期待を背負い込まないような環境を整えている。

■3か月に1回の丁寧な伴走支援

- ・ 定期的な監査（面談・通帳確認）を3か月に1回のサイクルで実施している。
- ・ これにより、特定の職員に負担が集中しないようにしつつ、受任者が孤立しない環境を維持している。

■継続研修の実施

- ・ 平成26年度から年3～4回の継続研修（資質向上研修）を欠かさず実施している。
- ・ この研修では、活動事例の検討や悩み共有等を通じて、実務力の向上を図っている。
- ・ 令和6年度の継続研修の内容¹⁵
 - 7月12日 市民後見人 活動報告「死後事務について」 15人参加
 - 10月10日 「消費者被害の実情と事例検討」 14人参加
 - 2月3日 「代理権・同意見・取消権について」 17人参加

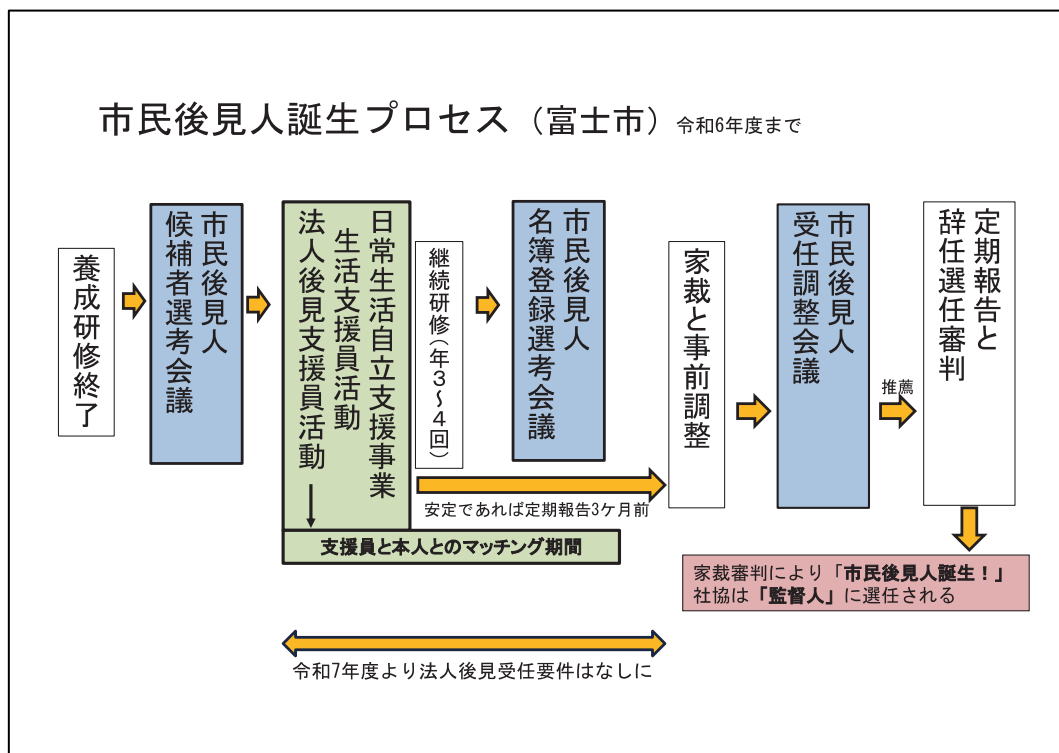
¹⁵ 「令和6年度 事業報告書」（社会福祉法人 富士市社会福祉協議会、<https://fujishishakyo.com/wordpress/wp-content/uploads/2025/08/2e2cb05c1f55de34cfc6abea8b9dee69.pdf>）

⑥養成研修修了者に対する活躍支援における工夫

■段階的な実務経験を「本人とのマッチング期間」として位置づけ

- ・ 市社協の法人後見支援員や日常生活自立支援事業（日自）の生活支援員として1年間活動していただく体制を整えた。
- ・ この期間を「本人とのマッチングの期間」と位置付けるとともに、年3～4回の継続研修を受講していただき、名簿登録、受任調整会議において、法人後見からのリレー案件について協議し、市民後見人にリレーするという流れを確立した¹⁶。
- ・ 法人後見や日自で信頼関係を築いた後に市民後見人へ移行するため、本人にとっても「知っている人が後見人になる」という安心感に繋がり、円滑な引き継ぎを可能にしている。

【市民後見人選任までのプロセス(令和6年度まで)】



※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

¹⁶ 令和7年度からは、市民後見人の単独受任が認められるようになったため、徐々にこの体制でない形式での受任も進むと考えられる。

⑦その他の工夫

■家庭裁判所との継続的な協議

- ・ 市民後見人第1号選任まで約4年を要し、その間、静岡家庭裁判所富士支部・本庁・県社会福祉協議会と繰り返し協議した。
- ・ 家庭裁判所から提示された「市社協が監督人になること」「監督機能の明確化」という要件に応えるため、法人後見の受任、市民後見人の監督体制を段階的に整備してきた。
- ・ その結果、「法人後見→市民後見人へのリレー」が安定的に行われるようになり、これまでに37件のリレー実績を積み上げている。

■権利擁護支援会議の開催

- ・ 令和6年度から、受任調整の前段階で、「権利擁護支援会議」を仕組み化した。
- ・ この会議は、地域の相談支援機関が、権利擁護支援の検討に迷う事例や、チームの組み立て方等について、直接専門職からアドバイスを受けられる場として設定したものである。
- ・ これにより、相談支援機関の、情報収集力やアセスメント力、権利擁護支援の必要性を判断する観点等のスキルが徐々に高まっている。

(3)地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

■組織の継続性と人的リソースの限界

- ・ 市社協職員の人事異動により、蓄積された専門的なノウハウが散逸しやすい。
- ・ また、担当者不足により「これ以上の受任は受けられない」という状況もあり、社協内での独立した専門部署としての地位確立が急務となっている。

■市民後見人の負担の大きさ、確保の難しさ

- ・ 養成研修の拘束時間の長さ、責任の重さ、実務の煩雑さ等から、社会貢献への意欲だけでは人が集まりにくくなっている。
- ・ また、本人の死後、葬儀や遺品整理、相続財産管理人への引き継ぎといった「死後事務」の法的権限が不十分であるため、契約終了までが長期化し、監督人である社協の負担が大きい（実質的に法人後見と同様の業務量を担う状況）。

■財源不足

- ・ 低所得者の受任が多く、後見報酬が事務コストに見合わない。
- ・ 運営費の約5割が社協の一般会費等の持ち出しであり、継続性の大きなネックとなっている。

■家庭裁判所との役割理解の難しさ、辞任選任手続きの負担

- ・ 静岡県全体で市民後見人の実績がなかったため、当初は家庭裁判所との連携に苦労した。福祉関係者にとって家庭裁判所は未知の領域。お互いの役割理解が必要だった。
- ・ また、市民後見人へのリレー時の辞任選任手続きが煩雑なため、よりシンプルな仕組みへの改善を望んでいる。

5. 兵庫県伊丹市

【本事例の特徴】

- 2年間の長期研修と複数の実習先の協力による実務研修の重視
- 修了後も地域活動や普及啓発の担い手として活躍できるよう、活動機会を継続的に提供
- 選任後1か月以内の「支援チーム会議」により、関係機関との役割分担を明確化
- 家庭裁判所との継続的な連携により、受任者の不安軽減と活動の安定化を実現
- 専門職派遣事業により、複雑な法的課題にも対応できる地域支援体制を構築

(1)自治体基礎情報

①人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
人口	194,603人

②権利擁護支援に関する状況

		概要
中核機関	法人名(機関名)	伊丹市社会福祉協議会 (伊丹市福祉権利擁護センター)
	中核機関開始(受託)年	令和元年度～(センター開設は平成23年)
	整備パターン	単独、委託
	体制	・ 正規2名(社会福祉士)
	主な業務	・ 協議会の運営、関係機関との調整 ・ 広報・普及啓発 ・ 相談 ・ 権利擁護支援の必要性の検討、申立て支援 ・ 受任調整、チーム形成支援 ・ 権利擁護の担い手育成 ・ 後見人等支援 ・ 一次相談窓口(地域包括支援センター等)のバックアップも実施
	行政との役割分担	・ 市福祉部局(地域・高年福祉課)は成年後見制度利用促進計画の策定、市長申立て及び、後見人等への報酬助成等、利用支援事業を担う。
市民後見人(累計)	養成研修開始年、回数	・ 平成24年度～ ・ 令和7年度までに計7回(期)開催
	研修受講者数	累計49名(平成22～平成28年については、市民後見人登録者で計上)
	受任者数	13名
法人後見実施団体数	—	2(NPO、社会福祉事業団)

(2)市民後見人の育成・活躍支援の概要

①市民後見人の育成・活躍支援に関する基本的な考え方

- ・ 成年後見制度の需要増大を見据え、単なる人数確保ではなく、地域住民が本人の最も身近な理解者として、意思決定支援の視点から寄り添う「地域福祉の担い手」を育てることを目的としている。

②養成研修検討～開催(～更新等)のプロセス

- ・ 平成 24 年度から養成研修を継続して実施している。

③育成(養成研修)における工夫

■多彩な現場実習を取り入れたカリキュラム

- ・ 2 年間の研修で、1 年目は座学、2 年目は実習を中心に構成している。
- ・ 養護老人ホーム、障害福祉サービス事業所、日常生活自立支援事業の生活支援員同行、現任後見人同行など、実際の支援現場に触れる機会を設けている。
- ・ また、カリキュラムに「意思決定支援」を明確に位置づけ、本人が自分の人生を選択できるよう、支える福祉的視点を育てている。

④候補者推薦(受任調整)における工夫

■本人にとって適切な候補者検討の仕組みの強化

- ・ 令和 3 年度に、市民後見、法人後見の「受任のガイドライン」を整理し、本人に合う候補者をマッチングする仕組みを強化した。
 - ✓ 具体的には、本人面談、支援者からの情報収集を行い、「緊急対応を必要とする権利侵害の有無」や「不動産処分の必要性」等をチェック項目で慎重に確認する。
 - ✓ 候補者との事前面談を経て、双方が納得してから推薦を行う運用としている。

⑤受任者に対する活動支援における工夫

■選任後1か月以内の「支援チーム会議」の開催

- ・ 選任後1か月以内に、中核機関が主催して「権利擁護支援チーム」の会議を設定する。
- ・ この場で、関係者の役割分担や「後見人にできること・できないこと」を整理し、チームとして支援を開始できる環境を整えている。

■家庭裁判所との密接な連携

- ・ 神戸家庭裁判所伊丹支部の職員が受任者向けのフォローアップ研修や交流会に参加し、
 - ✓ 報告書の書き方等の疑問に直接回答
 - ✓ 「市民後見人のみなさんによるご本人への丁寧なかかわりが読み取れる」という言葉がけをしている。
- ・ こうした裁判所との直接のやりとりや評価が、受任者の不安を解消し、安心感とモチベーションの維持・向上に繋がっている。

⑥養成研修修了者に対する活躍支援における工夫

■活動機会の提供や紹介

- ・ 修了後、すぐに受任しない場合でも、日常生活自立支援事業の生活支援員や、見守りボランティア等を紹介し、地域での役割を持ち続けられるよう支援している。

■研修修了者自身による普及啓発

- ・ 福祉権利擁護センターが主体となり、受任者同士が意見を出し合っ、市民後見人の意義や被後見人の声を伝える動画を制作する等、市民目線での普及啓発活動の主役として活躍している。

⑦その他の工夫

■「専門職派遣事業」による法的課題への即応体制

- ・ 当事業は、中核機関や、地域の相談支援機関等が法的な判断に迷った際に、中核機関を通じて、専門職に相談できる場を設け、根拠に基づいた対応ができることを目的として実施している。
- ・ 相談内容は成年後見制度に限らず、以下のように権利侵害全般に及んでいる。
 - ✓ 債務整理
 - ✓ 不動産相続・売却
 - ✓ ゴミ屋敷の取扱い
 - ✓ 消費者被害
 - ✓ 高齢者虐待（特に経済的虐待） 等
- ・ また、年1回、地域包括支援センターやケアマネジャー、障害者相談支援事業所の職員が、高齢・障害それぞれの開催にて交流会や事例検討会を実施している。地域の一次相談窓口を担う相談支援機関が、専門職と顔の見える信頼関係が構築されており、法的課題に対する認識が高まっている。

(3)地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

■修了者と受任の状況

- ・ 養成は計画的に進んでいるが、修了者の私事情や、本人にふさわしい「身上保護重視」の案件数との兼ね合いにより、受任に至らない場合がある。

■人材不足

- ・ 職員2名体制で市民後見人の監督人をしているが、いずれも兼務のため、体制的に厳しい状態が続いている。

■職員の専門性向上及び体制継承

- ・ 後見活動だけでなく、虐待対応や債務整理、家計改善等、多岐にわたる知識が必要なため、職員自身の継続的な研鑽が不可欠である。
- ・ 現在の体制は三士会や家庭裁判所との「顔の見える連携」の上に支えられており、人事異動後もこの質を維持することが課題となっている。

■研修受講者の負担の大きさ

- ・ 2年間の研修を実施しているため、途中で研修を辞められる受講者もいる。
- ・ また、実習に関心があっても訪問の時間が取れない受講者もおり、研修実施のハードルの高さを感じている。
- ・ そのため、他県でも実施されているという、座学部分のオンライン化など、負担軽減を県等の広域で検討してほしい。

【令和7年度 権利擁護支援者養成講座 カリキュラム】

	時間	科目	講師	時間
1日目	10:30	オリエンテーション	事務局	10
	10:40	市民後見人養成について	地域・高年	15
	10:55	市民後見人について	事務局	20
	11:15	介護保険サービス・高齢者虐待	地域包括支援センター	45
	12:00	休憩		
	12:45	成年後見制度 権限と義務	弁護士	90
	14:15	障害福祉サービス・障害者虐待	障害福祉課	45
	15:00	消費者被害	消費生活センター	30
2日目	10:30	日常生活自立支援事業		15
	10:45	財産管理の実際・遺言相続	弁護士	90
	12:15	休憩		
	13:00	後見事務 ワーク	司法書士	150
	15:30			
3日目	10:30	身上保護について	社会福祉士	90
	12:00	休憩		
	12:45	身上保護について	社会福祉士 + 市民後見人	90
	14:15	生活保護法	生活支援課	30
	14:45	認知症の方との接し方	地域包括支援センター	45
4日目	10:30	障がいの方との接し方	地域包括支援センター	45
	11:15	意思決定支援	准教授	45
	12:00	休憩		
	13:00	対人援助		120
	15:00	終了後の活動	事務局	15
	15:15	作文	事務局	15
	15:30			1005

【令和7年度 権利擁護支援者養成講座 実習先】

実習内容	時間
高齢者施設	6時間（1日）
障害者施設	6時間（1日）
日常生活自立支援事業	3時間（0.5日）
専門職後見人補助	3時間（0.5日）
合計	3日間

※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

Ⅱ. 市民後見人の育成、活躍支援への専門職としての関わり方に関するヒアリング調査

Ⅱ－1. 調査実施概要

1. 調査目的

成年後見制度の利用促進に向けた地域連携ネットワークの構築が進む中、地域の多様な担い手による権利擁護支援の重要性が増している。

特に、市民後見人の育成・活躍支援においては、単なる受任者の確保に留まらず、専門職との適切な役割分担や、制度改正を見据えた「意思決定支援」「社会参加」等のあり方が問われている。

西川氏は、静岡県島田市を含む3市1町の広域連携体制において、市民後見人の育成・活躍支援の仕組みづくりを牽引し、静岡家庭裁判所との緊密な連携のもと、専門職と市民後見人が共に支え合う「複数後見」のモデルや、サポーター活動を含めた地域の権利擁護の担い手の活躍支援を見据えた取組を推進されている。

そこで、市町村が行う市民後見人の育成・活躍支援への専門職の関わり方、制度改正後の地域の権利擁護の担い手育成に関する考え方を整理し、今後の施策検討の基礎資料とするため、ヒアリング調査を実施した。

2. 調査対象

西川 浩之 氏（静岡県司法書士会 名誉会長、公益社団法人成年後見センター・リーガルサポート静岡支部 顧問、島田市・藤枝市・焼津市・川根本町の3市1町における市民後見事業の設計・運用に関わる司法書士、本調査研究事業アドバイザー）

3. 調査時期

令和7年12月

4. 調査実施方法

オンライン

5. 主な質問項目

- ・ 島田市における市民後見人育成・活躍支援の現状に対する認識（工夫、課題を含む）
- ・ 島田市において、市民後見人の育成がうまくいっていると考えること
- ・ 市町村が行う、市民後見人の育成・活躍支援への、専門職の関わり方で重要と考えること
- ・ 制度改正後の地域の権利擁護の担い手育成・活躍支援に関する考え方 等

Ⅱ－２．調査結果概要

1. 島田市における市民後見人育成、選任された市民後見人への支援の現状に対する認識

(1) 現状認識

- ・ 当初、静岡家庭裁判所からは「社会福祉協議会が監督人として付かなければ、市民後見人は選任しない」「市民後見人は、市社協による法人後見の支援員の活動を経た上で、市社協が後見人を辞任した後に支援員を後任者として選任する形をとりたい」という強い要請があり、それに応える形で市社協の法人後見案件を引き継ぐ形で社協監督人と市民後見人をセットにする運用からスタートした経緯がある。
- ・ 運用を続ける中で、当初の「社協監督人＋市民後見人」という形から、最近では専門職と市民後見人が共に歩む「複数後見」や、市民後見人の単独受任を家庭裁判所が認める流れへと変化してきている。
- ・ 育成に当たっては、家庭裁判所には「解任権限」があるが、実際に不適切な後見人を解任するのは容易ではないため、その手前の推薦段階で、市社協が責任を持って質を担保し、候補者の適格性を確保する仕組みを維持しなければならない。
- ・ 最近では「後見制度支援預金」の導入により、高額な資産があっても監督人なしで市民後見人が選任される可能性が広がるなど、家庭裁判所側の判断基準の変化にも柔軟に対応していく必要がある。

(2) 課題

- ・ 島田市内は近隣市に比べて司法書士などの専門職が不足しているという地域特有の悩みがあり、他市からの応援も仰ぎながら、いかに理念を共有できる専門職のパートナーを確保するかが常に課題である。
- ・ 現役世代の担い手にとって、平日の銀行窓口対応や複雑な書類作成は極めて大きな負担であり、これらを無理に強いる体制のままでは担い手の確保が困難であるという強い危機感を持っている。
- ・ また、推薦時の課題として、家庭裁判所からは「市民後見人向きの事案」の選定基準が示されているが、現場の担当者間では「事務が容易な事案」か「コミュニケーション重視の事案」かで認識にまだバラつきがあるのが実情である。
- ・ 活動支援時の課題としては、被後見人がエリア外の施設に入所した場合など、広域的な移動に伴う支援の継続性をどう担保するか、養成水準の異なる他市町との連携ルール整備が急務となっている。

2. 島田市において、市民後見人の育成、選任された市民後見人への支援がうまくいっていると考えること

(1) 育成

- ・ まず、市民後見人の養成は、島田市、藤枝市、焼津市、川根本町の「3市1町」により、広域連携で養成研修を実施し、スケールメリットを活かした質の高いカリキュラムと、地域を超えたノウハウの共有を実現していることが大きい。
- ・ これは、静岡県社会福祉協議会が音頭をとって、単独市町村で市民後見人を育成するのは負担が大きいため、広域で行う区割りを提案してくれたことによる。
- ・ 研修にオンラインやオンデマンドを大胆に取り入れたことで、仕事を持つ現役世代が参加しやすくなり、担い手の若返りと層の厚みを確保することに成功している。
- ・ 各市町で推薦と活動支援を行っているが、知識の量よりも「人柄」や「柔軟性」といったチーム適性を重視した選考を行っており、市社協のコーディネートのもとで独善に陥らない、周囲と協力できる人材を厳選して推薦している。

(2) 選任された市民後見人への支援

- ・ 家庭裁判所の信頼を得るため、監督人報酬の助成制度を市の要綱に早くから組み込み、専門職が関与しやすい経済的・制度的な土台を整えてきたことが現在の柔軟な運用に繋がっていると考えている。
- ・ 島田市社会福祉協議会とは非常に緊密な連携を保っており、家庭裁判所とは随時協議をし、そこで得られた最新の情報や意向をスピーディーに共有し、現場の運用に即座に反映させてきたことが、活動を円滑にする大きな要因といえる。
- ・ また、報酬面でも大きな転換を行い、助成枠内で「専門職 13,000 円、市民後見人 5,000 円」を月額標準として、役割と責任の重みに応じた合理的な配分が概ね実現できていることで、複数後見の導入が加速したことも要因のひとつと考えている。
- ・ さらに、市民後見人の事務負担を軽減するため、一定の事案では「書類作成は専門職、本人訪問は市民」という分業化について、家庭裁判所とも調整しながら進めており、市民後見人が自身の得意分野に注力できる環境を作り上げていることもある。

3. 市町村が行う、市民後見人の育成、選任された市民後見人への支援、専門職の関わり方で重要と考えること

- ・ まず、私たち専門職も、市町村が実施する養成講座の理念や育成ポリシーを共有するため、共に学びの場に関与し、地域の権利擁護を担うチームとしての一体感を醸成していくことが重要である。
- ・ 市民後見人を単なる「事務の肩代わり」や「負担軽減策」として見るのではなく、地域貢献の志を持つ対等なパートナーとして尊重し、共に本人を支えるという意識を持つことが私たち専門職に求められている。
- ・ 煩雑な財産目録や収支報告などの事務作業は私たち専門職が引き受け、市民後見人にはその「人柄」や「コミュニケーション能力」を活かした本人支援に注力してもらうという、戦略的な分業も、一定の場合には合理的である。
- ・ 市民後見人を推薦する際は、市社協などのコーディネーターがその適性を厳格に見極めていることを信頼し、私たちは実務の面から彼らの活動を力強くバックアップする「伴走者」となるべきである。
- ・ さらに、専門職が辞任した後も、生活支援に長けた市民後見人が活動を継続し、新たに別の専門職や市民後見人を加えるといった、柔軟で継続性の高い「複数後見」の仕組みを積極的に活用すべきと考えている。
- ・ 島田市のように専門職が不足している地域では、職能団体の枠を超えて連携し、いかに効率的かつ温かみのある支援体制を構築できるか、私たちの真のコーディネート力が問われている。
- ・ 一人が全てを担わなければならないという重圧から解放され、皆ができることを少しずつ持ち寄ることで、ご本人中心の権利擁護を地域全体で持続可能なものにしていきたいと考えている。

4. 制度改正後の地域の権利擁護の担い手育成・活躍支援に関する考え方

- ・ 将来的に後見制度が「必要な時だけ利用し、終わることができる制度」へと変化していく中で、その隙間を埋める存在としての市民サポーターや市民後見人の役割はますます重要になる。
- ・ 今後は、家庭裁判所から選任される「後見人」という狭い枠組みだけでなく、意思決定支援を行う「サポーター」としての活動も広く市民後見の範囲に含め、より広い層が権利擁護に関与できる仕組みへの転換を目指すことが求められていると考える。
- ・ 研修を基礎から実務までの多段階構成に改編し、まずはサポーターとして登録し、経験を積んだ後に名簿登載を目指すといった、参加のハードルを下げつつ質を担保する育成体系が重要と考える。
- ・ 「市民後見人は専門職後見人の不足を補う存在ではない」ということを明確にするとともに、「市民後見人は専門職の下請けではない」という理念を改めて強調し、地域貢献としての活動の意義を専門職側にも周知し、真に対等なパートナーシップを築いていく考えである。
- ・ その際、かつての「代行決定」から、本人の意思に寄り添う「意思決定支援」へと、既存の担い手も含めた意識のアップデートを徹底していくことが、改正後の活動の核心となる。
- ・ 一方で、課題としては、被後見人がエリア外の施設に入所した場合など、広域的な移動に伴う支援の継続性をどう担保するか、市町を超えた柔軟な連携体制の整備を急ぐ必要がある。
- ・ また、小規模な町では実地研修の案件が不足しがちだが、複数後見を積極的に活用して「安全で平易な事案」に限定せず、経験を積める機会を意図的に創出していく方針である。
- ・ 「一人の後見人が全てを担う」という従来の発想を捨て、多様な属性を持つ市民や専門職がチームで支え合うことで、制度改正後も途切れることのない重層的な地域支援体制を構築していくのが理想である。

Ⅲ. 法人後見の担い手育成に関するヒアリング調査

Ⅲ－1. 調査実施概要

1. 調査目的

第二期基本計画における優先して取り組む事項の一つである「法人後見の担い手の育成」について、将来的に作成される予定の「法人後見ガイドライン」の参考となるような情報整理及び今後の施策検討に資する示唆を得ることを目的に、法人後見実施団体に対してヒアリング調査を実施した。

2. 調査対象

	法人名	法人本部所在地	圏域人口 (R7.3.31 もしくは4.1)	法人の主要事業	法人規模 (聞き取り時点)	法人後見の実施体制	受任件数
1	一般社団法人 Sすけっと (えすけっと)	北海道新得町	5,401人	<ul style="list-style-type: none"> 法人後見 福祉便利屋(電球交換、草刈り、重い物の移動等) 有償運送 	<ul style="list-style-type: none"> 役員:理事3名、社員5名、監事2名 会員数:44名(R8.2) 	法人理事1名、市民後見人(法人会員である養成講座修了者)2名、専門職アドバイザー1名の計4名による「チーム受任」をルールとしている。	5件 (R8.2)
2	公益社団法人 埼玉県手をつなぐ育成会 (いきいきネット)	埼玉県さいたま市	7,321,033人	<ul style="list-style-type: none"> 知的障害のある方の家族支援(相談、研修、広報啓発、法人後見等) 	総職員数 約40名	<ul style="list-style-type: none"> 本部職員3名 後見人相当の理事7名 現場を支えるスタッフ(親)30名 	69件
3	社会福祉法人 誠信会	静岡県富士市	245,514人	<ul style="list-style-type: none"> 児童からスタートし、高齢・障害・相談を担う総合法人 	総職員数 287名	副本部長が統括し、1ケースに対し必ず2名の支援員(社会福祉士有資格者)	1件
4	社会福祉法人 MAG (成年後見センターひかり)	宮崎県国富町	17,433人	<ul style="list-style-type: none"> 障害福祉サービス 介護保険サービス(ケアプラン)等 	総職員数 144名	5名体制 (センター長1名、専門員1名(社会福祉士)と支援員3名)	7件
5	社会福祉法人 富士市社会福祉協議会 (富士市成年後見支援センター)	静岡県富士市	245,514人	<ul style="list-style-type: none"> 地域支援 在宅サービス 権利擁護部門(法人後見、市民後見、日常生活自立支援事業) 	総職員数 189名	<ul style="list-style-type: none"> 正職員(社会福祉士)2名を法人後見の専任として配置。 1ケースにつき2名の担当者 	17件

3. 調査時期

令和7年12月～令和8年2月

4. 調査実施方法

訪問またはオンライン

5. 主な質問項目

1. 法人概要
2. 法人後見の概要
 - ・法人における法人後見事業の位置づけと法人後見に取り組む意義（公益事業、自主事業等）
 - ・法人後見開始年
 - ・検討～体制整備までの検討プロセス
 - ・職員体制（人数、保有資格、経験年数等）
 - ・組織体制（監査体制、研修・相談体制、法人として受任するかを検討する体制） 等
3. 法人後見事業を継続するうえでの課題（市町村や都道府県、国への期待）

Ⅲ－２．調査結果概要

1. 一般社団法人 S すけっと(えすけっと)

【本事例の特徴】

- 小規模自治体での住民主体の支え合いと共感の広がり
- 日常生活に根ざした権利擁護支援
- 制度の隙間を埋める柔軟な支援
- 地域の権利擁護の担い手の育成と循環

(1)法人概要

①法人本部所在地・人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
法人本部所在地	北海道新得町
人口	5,401人

②法人概要

	概要
法人設立年	令和4年度
法人後見開始年	令和4年度
法人の主要事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 当法人は、令和4年度に設立された一般社団法人で、以下の3事業により、地域の生活に密着した支援を展開している。 ✓ 法人後見 ✓ 福祉便利屋(電球交換、草刈り、重い物の移動等) ✓ 自家用有償旅客運送(公共ライドシェア。町民限定で65歳以上の高齢者や障害者を対象。)
法人規模	<ul style="list-style-type: none"> ・ 役員:理事3名、社員5名、監事2名 ・ 会員数:計44名(令和8年2月時点) <ul style="list-style-type: none"> ✓ 37名(約42%)が町主催の市民後見人養成講座の修了生 ✓ 残り7名は活動を支える一般ボランティア
法人後見の実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 法人理事1名、市民後見人養成講座修了者2名、専門職アドバイザー1名による「チーム受任」をルールとしている。 ・ 後見実務は、会員である養成講座修了生が担っている。 ・ 後見案件ごとにチームを編成し、現在は会員11名が実務に携わっている。
受任件数(令和8年2月)	・ 5件(後見:2、保佐:3、／高齢:4、障害:1)

(2)法人後見事業の概要

①検討～体制整備までのプロセス・法人後見に取り組むきっかけ

- ・ 当法人の始まりは、令和元年に開催された第1回新得町後見人養成講座を受講した有志の動きからだった。
- ・ コロナ禍で養成講座が中止となり、対面での活動も制限された時期に、市民後見人の組織化や、養成研修修了者の活動のあり方について、関係者間で本格的な検討が進んだ。
- ・ 令和2年11月から10名の有志が集まり、以下について継続的に協議した。
 - ✓ 「修了者が個々に活動している状況をどう支えるか」
 - ✓ 「すぐに選任に至らない修了者をどう育てていくか」
- ・ そこで、身近な高齢者が電球交換や力仕事など日常の困りごとを抱えている現状を実感していたメンバーから「高齢者の困りごとを助ける“福祉便利屋”活動」も同時に展開することを提案し、実践したことがスタートとなった。
- ・ 令和4年3月、「市民後見人の会 Sすけっと」を設立し、「福祉便利屋」とあわせて本格稼働を開始した。
- ・ また、社会福祉協議会が法人後見を担うケースが多い中で、「サービス提供主体と後見人が同一だと利益相反の懸念がある」という理由から、より自由度が高くフットワークの軽い一般社団法人という形を選択した。

②法人における法人後見事業の位置づけと法人後見に取り組む意義

- ・ 当法人では、権利擁護支援を特別な活動ではなく、日常の延長線上に位置づけている。
- ・ 法人後見・福祉便利屋・自家用有償旅客運送（公共ライドシェア）の3事業は密接に結びついており、次のような意義を持つと整理している。
 - ①支援を必要としている人の早期発見
 - ②後見人としての本人の生活支援
 - ③地域の権利擁護の担い手の育成・活動支援
 - ④地域の権利擁護の理解者を増やすこと
- ・ 実際に、便利屋活動での見守りを通じて「制度の隙間」で困っている住民を早期に発見し、町長申立てによる後見受任につながった事例もある。
- ・ また、ボランティアとして入会した人が後見活動に触発され、養成講座を受講して後見人や理事として活躍する等、住民による権利擁護の循環が生まれている。
- ・ さらに、行政や町社協では手の届きにくい「制度の隙間」を埋め、迅速かつ柔軟に住民の役に立つという法人理念に多くの共感が寄せられ、以下のような、地域の理解者を増やす結果にもつながっている。
 - ✓ 会員の増加
 - ✓ 事務所の安価な提供
 - ✓ 寄付

③収支の状況

- ・ 「福祉便利屋」は、電球交換・草刈り・力仕事等、制度では対応しきれない生活支援を担い、料金は10分200円と気軽に頼みやすい設定をしている。
- ・ 設立当初の3年間は町から助成金を受けて運営していたが、現在はすでに終了。
- ・ 会費、後見報酬、便利屋・有償輸送事業の収入で事務所維持費を賄っているものの、財政的には乏しい。
- ・ 後見報酬は定額を後見人に支払い、そのうち半分以上を会の運営費として活用している。
- ・ 現在は専任の事務局員を置けず、代表理事が常駐して対応しているが、今後の運営を安定させるためには、専任事務局員の人件費を確保することが大きな課題となっている。

④後見実務担当者への支援内容

■チーム支援と相談体制の構築

- ・ 担当者の選定は、養成研修修了者の中から、法人理事・中核機関・専門職後見人と相談しながら適任者を選抜し、選抜する（構成メンバーは法人理事1名、市民後見人養成講座修了者2名、専門職アドバイザー1名）。
- ・ 一人で責任を抱え込まないよう、迅速な情報共有と相談ができる体制を整えている。
- ・ また、市民後見人を支えるため、地域の社会福祉士・司法書士によるバックアップチーム「ささえーる」を組織している。
- ・ 法的な判断や難しい対応が必要になった際に、現場から即座に専門的な助言を受けられる体制を構築している。この「専門職によるチェックとバックアップ」があるからこそ、市民が安心して後見活動に携われる環境が維持されている。

■月1回の定例会での状況確認、相談

- ・ 毎月1回、会員が集まる例会を定期開催し、各チームが担当ケースの進捗を共有する。
- ・ プライバシーに配慮しつつ情報を共有することで、会員同士が他のケースからも学び合い、活動の孤独感を解消する「実践的な研修の場」として機能している。
- ・ チーム内で常に情報を共有しているため、急な事態にも迅速に対応でき、経験者との相談を通じた的確な意思決定が可能となっている。
- ・ こうしたサポート体制があることで、家庭裁判所からの信頼も得ている。

⑤関係機関との関わり

■行政・中核機関

- ・平成30年度「新得町権利擁護体制整備事業」の当初から連携しており、事業の企画や関係者との調整、専門的なアドバイス、受任調整会議での候補者選定、月1回の定例会での状況確認等で密接に関わっている。

■専門職(団体)

- ・市民後見人の負担を軽減するため、社会福祉士・司法書士によるバックアップチーム「ささえーる」を組織。
- ・法的判断が必要な場面で即座に助言を得られる体制を整えている。

■家庭裁判所

- ・法人立ち上げ時、町と中核機関とともに家庭裁判所を訪問し、地元の受け皿と支援体制について、丁寧に説明を重ねた。
- ・当初は慎重な反応もあったが、チーム型支援や市民後見人の体制を説明する中で理解を得ることができた。

⑥利益相反の有無と対応

- ・福祉便利屋として被後見人の草刈り等を行う場合は、定期報告書に明記して家庭裁判所に報告することで透明性を確保している。

(3)法人後見事業を継続する上での課題

■財源不足

- ・持続可能な運営体制、とりわけ専任事務局員の人件費確保が不可欠である。
- ・現在は関係者のボランティア精神に大きく依存しているが、地域で安定的に役割を果たし続けるためには、人材・運営の安定性・仕組みづくりを支える財源確保が重要と考えている。



一般社団法人 市民後見人の会

S すけっと

(えすけっと)

福祉便利屋活動を開始します。

4月20日より

(月～金 9:00～15:00)

直通受付電話

☎080-6339-0892

(おやくに)

日常の困りごと解決に市民後見人の会 S すけっとが福祉便利屋を承ります。

- ・お使いや届け物、ごみの分別などのちょっとしたお手伝い
- ・パソコンやスマホの使い方、電球や電池交換、修理・修繕
- ・お一人暮らしへの声掛けや見守り、病院への付き添い
- ・急用時の留守番・戸締りや薬の受け取り
- ・ガラス磨きや庭の手入れ・冬支度・除草や除雪
- ・家具、家電の移動や模様替えなどの時の力仕事
- ・簡単な大工仕事や代書



10分 200円より見積もりいたします。
初回のみ 300円の登録料をいただきます。
(一年間有効です)
材料や機械の借上げは、実費負担です。
法令上や危険などの理由でお断りする場合があります。

====活動員募集中です====

【この町で・・・住み慣れたこの町で良かった。】(これが含言葉です。)
あなたの隣人にそう思ってもらえるようボランティア(有償)しませんか。
後見活動と福祉便利屋活動に共感して頂いた方からの連絡お待ちしております。
====まずは、上記の電話番号にご一報ください。====

¹⁷⁾ 「広報 しんとく 令和4年4月15日号」折込(令和4年4月15日、<https://www.shintoku-town.jp/output/content/s/file/release/2599/24687/esketto.pdf>)

【Sすけっとの有償運送事業開始を紹介する広報紙¹⁸】



「Car Sすけっと（かーえすけっと）」スタッフのみなさん



屈足市街地内での移動で利用した方は「スムーズに乗降できる車両で安心して利用することができました。また利用したいです」と話しました。

暮らしの「足」を確保 有償運送事業を開始

一般社団法人市民後見人の会「Sすけっと」（吉岡 崇之代表理事）が自家用車を活用して有償運送を行う事業「Car Sすけっと（かーえすけっと）」を4月1日より開始しました。

有償運送は新得町民で65歳以上の方、障がいのある方で会員登録をされている方を対象に有償で送迎を行います。使用する車両は、車椅子のまま乗降ができるスロープを備えており、体の不自由な方も利用できる車両（定員5人）となっています。代表の吉岡さんは「これから暖かくなっていくので、「Car Sすけっと」を活用して、お買い物やレジャーなど、どんどん外出してほしいと思っています。まずはお問い合わせください。」と話しました。

Car Sすけっと（かーえすけっと）

☎ 080-6339-0892

利用したい日の3日前までに電話でご予約ください。急な用事でご利用したい場合、まずは上記までご連絡ください。

¹⁸ 「広報 しんとく 5月号」（令和7年5月、<https://www.shintoku-town.jp/output/contents/file/release/3231/32835/2025.5a4.pdf>）

2. 公益社団法人 埼玉県手をつなぐ育成会(いきいきネット)

【本事例の特徴】

- 制度の限界を補う独自の実践
- 専門職との協働による判断支援
- 公益性を重視した運営姿勢

(1)法人概要

①法人本部所在地・人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
法人本部所在地	埼玉県さいたま市
(活動圏域)人口	7,321,033人(※活動圏域は埼玉県全体)

②法人概要

	概要
法人設立年	昭和38年
法人後見開始年	令和2年(前身のNPO法人は、平成20年から令和3年まで)
法人の主要事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 本会は、知的障害のある人とその家族の支援を目的に、昭和38年から活動を続けてきた。平成24年には公益社団法人化し、現在は以下の事業を、県内全域で展開している。 ✓ 知的障害児者の地域生活向上事業(公益事業1) ✓ 知的障害児者の成年後見制度利用促進事業(公益事業2) ・ また、県からの委託を受け、知的障害者相談員のスキルアップ研修を行うなど、地域の権利擁護の担い手育成にも力を入れている。
法人規模	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総職員数約40名 ✓ 本部職員:3名 ✓ 後見人相当の理事:7名 ✓ 現場を支える「後見スタッフ(親)」:30名
法人後見の実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事務局:理事長を含め契約社員として3名の職員 ・ 法人後見は、事務局(3名)を中核に、後見人としての職責を担う理事7名、地域で実務を補助する後見スタッフ30名がチームとなって活動している。 ・ 必ず「担当理事」と「後見スタッフ」がペアを組み、一人で抱え込まない体制を敷いている。 ・ 監事や顧問には公認会計士・税理士を配置し、公益法人として厳正な財務管理体制を敷いている。
受任件数(令和6年度時点)	<ul style="list-style-type: none"> ・ 69件(後見:61、保佐:8/高齢:0、障害:69) ※以前は高齢者1名の受任もあったが、現在は法人の特性を活かし、知的障害の方に特化して支援を行っている。

(2)法人後見事業の概要

①検討～体制整備までのプロセス・法人後見に取り組むきっかけ

- ・ 育成会の法人後見の始まりは、2000年の制度開始時に遡る。
- ・ 重度の知的障害のある子の「親亡き後」を支えるには、この制度しかないと確信し、理事会へ提案して研究部会を立ち上げたことが出発点だった。
- ・ しかし、制度は認知症の高齢者を主な対象として設計されており、重度の知的障害のある人の実態には必ずしも合わなかった。
- ・ 身上保護を優先したい育成会と、財産管理中心の制度との間には大きな溝があったが、制度が完全に整うのを待つ余裕はなかった。
- ・ 「知的障害者に合った後見システムを自分たちでつくるしかない」と覚悟を決め、取組を開始した。
- ・ まず平成20年、柔軟に対応するため法人本体とは別にNPO法人を立ち上げて受任を開始。
- ・ その後、公益性を高めるため、令和2年7月に公益社団法人事業として県から認定を受けて、事業の移管を進める中、令和3年5月にNPO法人を解散し、法人事業として一本化した。
- ・ ただし、NPOで受任していた69名を一度に引き継ぐことはできず、県内すべての家庭裁判所・支部・出張所を回り、一人ひとり個別に調整を重ねた。
- ・ すべての移行が完了するまでに約2年を要した。

②法人における法人後見事業の位置づけと法人後見に取り組む意義

- ・ NPO法人として、当初は会員支援を目的に立ち上げたが、現在は受任者の多くが会員外であり、行き場のない知的障害者を救う「公益事業」として極めて重く位置づけている。
- ・ 知的障害者の意思疎通の難しさを理解し、本人の思いを代弁できるのは、同じ悩みを持つ親の会ならではの強みであり、大きな意義があると感じている。

③収支の状況

- ・ 主な財源は、家庭裁判所が決定する後見報酬である。
- ・ しかし、対象者の多くは1級や2級の障害年金が唯一の所得保障という低所得者であり、年間約24万円にのぼる報酬を支払うと、生活が極めて苦しくなる実態がある。
- ・ そのため、本人の生活を守るべく、総資産が300万円を切る場合には、報酬額を割り引く独自の減額規定を設けて運用している。
- ・ 県や県社会福祉協議会からの直接的な資金助成はなく、市町村の報酬助成も「首長申立て」以外には適用されない自治体がほとんどである。
- ・ 経営的には法人の持ち出しも少なくない、厳しい状況が続いている。
- ・ 立ち上げ当初は、親同士の助け合いというボランティア精神が強く、報酬のことも深く考えていなかった。どこへ行くにも持ち出しで、中には「月1000円でいいですよ」というケースもあり、法人としての財政は非常に苦しかった。
- ・ しかし、法人が倒れてしまうと、救える命も救えなくなるという危機意識を強く持ち、「いただける報酬は適正にいただく」という組織としての形を整えるまでには、多くの議論と意識改革、試行錯誤が必要だった。

④後見実務担当者への支援内容

■組織的なバックアップ

- ・ 専門的判断を行う「担当理事」と、地域で本人を見守る「後見スタッフ」がチームを組んで対応している。
- ・ 被後見人の状態が悪化し、スタッフだけでは対応しきれない場合には、事務局長や理事が直接現場に出向いて支援を行う。

■多様な研修によるスキルアップ

- ・ 担当理事には、法人後見運営事業の委員会の中で年4回ほどの研修を実施している。
- ・ 後見スタッフにも、定期的の実務能力を高めるための研修を行っている。

⑤関係機関との関わり

■行政・中核機関

- ・ 特になし。

■専門職(団体)

- ・ 監事や顧問に公認会計士、税理士等を配置し、公益法人として厳正な財務管理を行っている。
- ・ 運営委員会に弁護士や福祉の専門家、県社会福祉協議会職員を招き、受任判断などの重要事項を審議している。
- ・ 埼玉弁護士会の権利擁護を研究するネットワーク等とも繋がりを持ち、法的な困難案件については専門家の助言を仰げる体制がある。

■家庭裁判所

- ・ 県内の全家庭裁判所支部や出張所と調整を重ね、NPO時代から変わらぬ信頼関係を築いている。

⑥利益相反の有無と対応

- ・ 当会は施設等の直接的なサービス提供事業を行っておらず、各地域の親の会の活動を支援する立場であるため、利益相反として指摘を受けた事例や懸念はほとんどない。

(3)法人後見事業を継続する上での課題

■後見報酬の公費負担の未整備

- ・ 本人負担に頼る現行制度では、低所得者が安心して利用できない。
- ・ 報酬を国の個別給付にするよう、強く求め続けている。

■市町村間の利用支援事業のばらつき

- ・ 報酬助成の対象拡大を求めているが、「検討中」のまま進まない自治体が多い。
- ・ 首長申立て以外のケースや低所得者にも対象を広げるよう、制度改善を求めている。

■高齢障害者の医療・入院対応への理解不足

- ・ 受任当時 40 代だった方々が 20 年経ち 60 歳前後となり、体調を崩すケースが増えている。
- ・ 知的障害のある方は SOS を出せず、気づいたときには病状が深刻化していることも多い。
- ・ 入院が必要な場合でも、病院側から「知的障害者は受け入れられない」「個室でなければ対応できない」といった対応を受けることがあり、受け入れ先の確保に苦労している。
- ・ 個室料は 1 日 2 万円を超えることもあり、障害年金で生活する本人にとって極めて重い負担となる。
- ・ こうした課題に対し、事務局長や理事が県内の病院を奔走し、受け入れ先との調整や折衝を粘り強く行っている。また、施設職員とともに難病申請の代行や医師からの説明の聞き取りなど、必死になって対応している。

■受任前後の情報共有の不足

- ・ 市町村の関係部署のケースワーカーや、計画相談員の方々から、必要な情報が自然に流れてくることはほとんどない。こちらから能動的に働きかけ、情報を「取りに行く」姿勢を見せない限り、必要な情報が降りてこないというのが実情である。
- ・ これは受任前だけでなく、後見が開始された後も同様で、選任された後でさえ、自分たちで足を運び、一つひとつ情報を拾い集めていかなければ、支援計画すら立てられない。
- ・ 施設での個別支援会議や相談支援の場にも、こちらから能動的に「呼んでほしい」と働きかけない限り、声がかからないことが多い。

■行政・関係機関の理解不足

- ・ 国が進めている「権利擁護支援チーム」が、まだ十分に機能していないと感じる。
- ・ 多くの現場ではいまだに「後見人がついたのだから、あとは後見人がすべてやってくれるだろう」という、いわゆる丸投げの状態が続いている。
- ・ 市町村の自立支援協議会等の公的な会議にも出席し、繰り返し意見を述べてはいるが、現場での悩みや情報の必要性が、実際の施策や体制整備にどこまで反映されているかは、はなはだ疑問である。
- ・ 過去には、関係部署の担当課長から「後見制度って何ですか」と逆質問されたことすらあり、愕然としたこともある。

3. 社会福祉法人 誠信会

【本事例の特徴】

- 地域貢献としての後見体制の整備
- 後見業務を通じた明確な専門職養成ビジョンの確立
- 行政、外部専門職との協働化による運営の透明性の確保

(1)法人概要

①法人本部所在地・人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
法人本部所在地	静岡県富士市
人口	245,514人

②法人概要

	概要
法人設立年	昭和37年
法人後見開始年	令和4年度
法人の主要事業	・ 富士市で児童・高齢・障害の3分野にわたり、入所施設から相談支援まで幅広く展開する総合福祉法人である。
法人規模	・ 総職員数287名 ✓ 社会福祉士の資格保有者が36名と非常に多く配置されていることが強み。 ✓ 各分野(児童、高齢、障害、相談)の専門ノウハウを持った職員が揃っており、関係機関とのネットワークも多層的に構築されている。
法人後見の実施体制	・ 現在は副本部長が「統括」を担い、実務を行う「支援員」は2名体制でスタートしている。 ・ 「支援員」は、社会福祉士の資格を有し、かつ法人独自の法律研修等を修了した中堅職員の中から選考している。 ・ 法人内には社会福祉士が多数在籍しているため、将来的には30名程度が研修を受け、15件程度の受任に対応できる体制を見据えている。
受任件数(令和8年2月)	・ 1件(後見:1/障害:1)

(2)法人後見事業の概要

①検討～体制整備までのプロセス・法人後見に取り組むきっかけ

- ・ 法人後見に取り組むきっかけは、社会福祉法人の内部留保が注目される中で、令和2年12月、法人内の「地域公益委員会」から、社会的ニーズを鑑み、成年後見制度の法人後見を実施することで地域福祉へ寄与することについて検討するようという提言がなされたことが発端である。
- ・ そこで、約1年かけて、本部事業計画に「法人成年後見準備室設置」を明記し、地域公益委員会と準備室で、法人後見の在り方を検討した。
 - ✓ 令和4年7月 総務人事委員会、定例会にて、法人後見の体制整備が可能と報告
 - ✓ 令和4年11月 理事会にて事業の説明を行い承認
 - ✓ 令和5年6月 評議委員会にて事業の報告を行い承認
- ・ こうして、法人としての意思決定を段階的に積み重ね、後見事業の立ち上げに至った。

②法人における法人後見事業の位置づけと法人後見に取り組む意義

- ・ 当法人が法人後見に取り組む意義として、主に2点を挙げている。
 - ① 総合福祉法人としての「社会的課題への貢献と法人の魅力向上」

後見人の担い手不足という社会課題に対し、児童・障害・高齢の全分野でノウハウとネットワークを持つ法人の強みを活かして貢献する。

こうした公益的な姿勢を学外や学生へも発信することで、誠信会で働きたいという志の高い人材の確保にも繋げている。
 - ② 「社会福祉士の離職防止と専門性の発揮」

当法人内には40名を超える社会福祉士が在籍しているが、ポストの関係で、相談援助の実践機会を持たない職員も多い。その結果、離職につながるケースもある。そこで、施設に籍を置きながら法人後見という形でソーシャルワークを実践できる場をつくり、キャリア形成を支援し、専門職としての意欲向上と定着に繋がりたいと考えた。
- ・ このように、当法人では、実務を通じた「ソーシャルワーク的な視点を養う人材育成」を重視している。
- ・ 特に、法人後見の実務では、自分の専門以外の分野に触れる機会が多く、他分野の支援手法や考え方、関係機関とのネットワーク等を学び、それを自らの専門領域に還元できる。
- ・ また、法人後見支援員の選考においては、あえてベテランではなく、「これから誠信会を担っていく中堅職員」を優先的に配置している。若手・中堅のうちに、法人というバックアップ体制がある中で法人後見を学び、将来的に「個人受任」ができるほどの力を蓄えてもらうことを想定している。
- ・ 実際に、現在、実務を担っているのは、児童家庭支援センターや障害者相談支援事業所で働く中堅職員である。
- ・ 当法人では、創立70周年に向けた組織再編の中で、社会福祉士のキャリアパスをより明確に示す計画も進めている。「法人後見の研修を受け、実務を経験すれば、数年後には特定の相談業務に就ける」といった具体的なキャリアビジョンを可視化し、将来的には相談部門と連携する「ソーシャルワーク部」を創設することで、専門職としての地位を確立する計画を描いている。

③収支の状況

- ・ 委託費等の公的な資金援助はなく、完全に法人の自己資金で運営している。
- ・ 収入は後見報酬のみであり、実働時間に対する人件費（常勤換算）を考慮すると赤字になるため、経営面では「公益事業としての持ち出し」という位置づけで処理している。

④後見実務担当者への支援内容

■組織によるバックアップ

- ・ 1つのケースに対し、異なる分野の中堅職員2名がペアで担当することで、心理的負担を軽減し、どちらかが動けない際も相互にフォローできる体制を整えている。
- ・ また、実務経験を持つ副本部長が「統括」として、状況把握、助言、指導を直接行っている。

■法人内での独自研修及び相談体制の整備

- ・ 法律実務（契約、財産管理、不正防止等）に特化した「法人独自研修」を実施している。
- ・ 講師は運営委員を務める弁護士や司法書士が担当し、専門知識の習得を支援している。

■システム活用やフロー等のルール化

- ・ 情報共有システムを導入し、整備チーム全体で状況を把握できる環境を整えている。
- ・ また、「金品保管規程」に基づき、通帳や印鑑は本部で厳重に管理されている。支援員は必要な時のみ本部から預かり、終了後は返却する仕組みとなっており、その都度理事長が確認・承認を行うフローを確立している。

⑤関係機関との関わり

■行政・中核機関

- ・ 法人後見を開始するための要綱や規定を作成する際、富士市社会福祉協議会（富士市成年後見支援センター）に相談し、助言を受けた。
- ・ 富士市では、行政が受任候補者の検討を行い、複数の法人を含めた複数の担い手候補の中から利益相反や法人の状況を踏まえて中立的に調整する。
- ・ これにより、選任プロセスの客観性・中立性が担保され、家庭裁判所にも透明性を説明できる体制となっている。

■専門職(団体)

- ・ 弁護士、司法書士、社会福祉士で構成される「法人後見運営委員会」を設置し、概ね6か月に1回、実務の適正性について助言・指導を受ける体制を整えている。

■家庭裁判所

- ・ （後述）

⑥利益相反の有無と対応

- ・ 家庭裁判所からは、入所施設については後見人等とサービス提供者の利害が一致しやすく、利益相反が生じるため受任は認められないと説明を受けている。
- ・ 一方で、通所等のサービスについては、状況に応じて判断する余地があるとの見解が示されていた。
- ・ 当時の主任書記官とは、ケースごとに丁寧に協議しながら進めるという共通理解がなされた。

(3)法人後見事業を継続する上での課題

■家庭裁判所による審査の厳しさ

- ・ 立ち上げを検討していた時期には、家庭裁判所とのやりとりが長期にわたり、理解を得るまでに一定の時間を要した。
- ・ 家庭裁判所からは、トラブルやリスク発生時の責任の所在や対応、不正防止策の実効性などについて丁寧な説明を求められ、規程集を持参しての長時間の説明や多くの書類提出を重ねる必要があった。
- ・ こうした確認は立ち上げ時に限らず、受任調整会議を経て候補者として推薦された後も、引き続き行われた。

4. 社会福祉法人 MAG(成年後見センターひかり)

【本事例の特徴】

- 先行事例がない中で、外部の知見を取り込みながらの体制整備
- 法人後見を、専門性を社会に還元する「公益事業」として位置づけ
- 厳格な利益相反規定と透明性の確保

(1)法人概要

①法人本部所在地・人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
法人本部所在地	宮崎県国富町
人口	17,433人

②法人概要

	概要
法人設立年	昭和53年(令和7年1月、他法人と合併)
法人後見開始年	令和4年度
法人の主要事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 知的障害者の支援施設をメインに、グループホームや生活介護、就労継続支援B型事業所を展開している。 ・ 加えて、放課後等デイサービスや相談支援事業所を運営し、近年では軽費老人ホームを運営する法人との合併や小規模多機能型居宅介護事業の譲渡を受け、介護保険分野へも事業を展開している。 ・ 宮崎県内の国富町、綾町を中心に、西都市や新富町など県央地区で幅広く福祉サービスを提供している。
法人規模	<ul style="list-style-type: none"> ・ 総職員数:計144名(令和6年度時点) <ul style="list-style-type: none"> ✓ 正規職員124名、パート勤務20名 ✓ 多彩な専門職の配置(社会福祉士11名、精神保健福祉士6名、介護福祉士44名、看護師・准看護師12名、保育士9名)
法人後見の実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ センター長(理事長が兼務)1名・専門員1名、支援員3名の計4名体制 ・ 全員が法人本部所属の兼務職員 ・ 実務担当者は社会福祉士3名、精神保健福祉士2名(重複あり) ・ 平均経験年数8年
受任件数(令和6年度)	・ 7件(後見:5、保佐:2/高齢:7、障害:0)

(2)法人後見事業の概要

①検討～体制整備までのプロセス・法人後見に取り組むきっかけ

- ・ 社会福祉法人の責務である社会貢献として、以前は近隣の児童を無償で預かる活動を行っていたが、インフルエンザやコロナ禍の蔓延により、対面で行う活動は中断せざるを得なくなった。
- ・ こうした中、「自分たちの専門性を、地域の困りごとによってどう生かせるか」と考えたとき、法人内に多くの社会福祉士・精神保健福祉士がいることが強みとなり、既存サービスから漏れてしまう人を支える手段として、法人後見に行き着いた。
- ・ しかし、宮崎県内には先行例がなく、立ち上げの情報収集から苦労の連続だった。
- ・ 先進地である日向市社会福祉協議会を二度にわたって視察し、運営マニュアルや委員会の構成等、具体的なノウハウを吸収した。また、社会福祉士会の「ばあとなあ」にも相談を重ね、法人としての受任体制を整えていった。
- ・ さらに、顧問弁護士と協議しながら定款を変更し、第1種・2種以外の「公益事業」として法人後見を位置づけた。加えて、自法人のサービス利用者を受任しないという厳格な「利益相反規定」や財産管理規定を独自に策定した。
- ・ 家庭裁判所に対しては、体制が固まった段階で相談に出向き、必要書類の確認を経て、令和5年1月の事業開始、同9月の初受任へと繋げた。

②法人における法人後見事業の位置づけと法人後見に取り組む意義

- ・ 当法人では、法人後見を「専門性を地域に還元する公益事業」として明確に位置づけている。
- ・ 法人の拠点がある東諸県郡には専門職後見人が少なく、受任の受け皿が不足しているという現実がある。特に、困難案件や採算が合わない案件は敬遠されがちであり、地域の福祉を支える法人が担う意義は大きい。
- ・ また、地域住民から「必要とされる法人」であり続けることが、法人の存立に直結するという危機感もある。
- ・ 法人後見を通じて、金融機関や介護保険事業所など、これまで接点のなかった機関とのネットワークを築くことは、地域における法人の認知度と信頼を高める大きなメリットと考えている。
- ・ 加えて、自らの施設の利用者を訪れる外部の後見人の対応に疑問を感じる場面も少なくなかった。「自分たちが同じようにされたら」「本来こうあるべきだ」という思いを、自らが法人後見を受任することで、質の高い支援として体現することに意義がある。
- ・ そのため、法人後見に取り組むことで、職員が後見制度について学び直し、権利擁護に関する意識を法人全体で高めることができると考えている。

③収支の状況

- ・ 後見報酬があるが、人件費案分や事務所維持費を含めると、年間約20万～100万円規模の法人の持ち出しとなっている。

④後見実務担当者への支援内容

■組織的な意思決定と安全確保

- ・ 困難案件が多い後見実務では、担当者が一人で判断を抱え込まないように、また、身体的・心理的安全を守る工夫の徹底も含め、センター内で協議しながら組織として対応方針を決めている。
- ・ 入院・逝去時の夜間対応も発生するが、組織的に支えている。

■教育支援

- ・ 実務担当者が宮崎県社会福祉協議会による「法人後見支援員養成研修」等の外部研修に参加することを推奨し、専門職としての基礎知識の習得を全面的にバックアップしている。
- ・ 実務経験者であっても、改めて後見講座を受講することで「後見人が何をすべきか」を学び直し、自覚を高める機会を提供している。
- ・ 県社会福祉協議会が主催する「法人後見連携会議」等への参加を通じて、他団体のノウハウを吸収し、実務の質を向上させる機会を確保している。

⑤関係機関との関わり

■行政・中核機関

- ・ 国富町、綾町、及び両町の社会福祉協議会の担当者に「ひかり事業運営委員会」に委員としての参画を依頼し、年2回委員会を開催している。
- ・ 毎年3月に国富町社会福祉協議会と綾町社会福祉協議会による監査を受け、透明性を担保する運営を行っている。

■専門職(団体)

- ・ 司法書士が運営委員会に参加しており、複雑な相続案件（名義変更や遺産分割等）が発生した際の相談窓口となっている。
- ・ 定款の変更や、第1種・2種以外の公益事業としての位置づけを整理する際、顧問弁護士と密な協議を行った。

■家庭裁判所

- ・ 事業開始に際して裁判所へ直接足を運び、提出書類や様式の確認を行うなど、早い段階から相談体制を築いた。

⑥利益相反の有無と対応

- ・ 規定により、自法人利用者の受任は禁止している。
- ・ そのため、受任前の段階で相談支援事業所等のデータと照合し、関わりがないことを厳密に確認している。

(3)法人後見事業を継続する上での課題

■財源確保

- ・ 当初から赤字が見込まれる事業であり、収益性を重視する組織内（理事会等）での合意を得ることが最大の課題だった。
- ・ そのため、もともと児童の無償預かり等に充てていた年間約 100 万円の予算を法人後見の持ち出し分に振り替えるという経営判断を示すことで、最終的な了承を得た。

■情報不足(立ち上げ時、候補者検時、後見員としての就任後)

- ・ 立ち上げ時には、県内に先行例がない中、理事長自らが他市の社会福祉協議会や大学、専門職団体を訪問し、手探りで規程類や体制を整えなければならなかった。
- ・ また、行政からは全く情報提供がなされない。自分の町で「受任調整会議」が開催されていることも知らされておらず、令和 7 年度に県社会福祉協議会が開催した法人後見実施団体間の連携会議に参加して、初めてその情報を得た。
- ・ 当法人が受ける案件は、どちらかというと言長申立て案件は少なく、ケアマネジャー等、関係者から、候補者になってもらえるかという相談受任の方が多。この場合、お互いに、被後見人となる方の情報を「どこまで公開してよいか」「どこまで聞いていいのかわか」手探り状態で、情報がななかで、受任するかどうかを検討せざるを得ない状態である。
- ・ 事前の情報提供が不十分なため、実際に受任した後に、親族も把握していない問題等が判明し、現場が振り回されるケースもある。
- ・ 首長申立て案件であっても、行政から提供される情報は限定的であり、最終的には裁判所へ情報を「取りに行く」という労力が生じている。当然、支援チームが機能しているとは言えない。

5. 社会福祉法人 富士市社会福祉協議会

【本事例の特徴】

- 日常生活自立支援事業から後見へつなぐ、一貫した支援体制
- 富士市・市社会福祉協議会の共同運営による中立性の確保
- 市民後見人の活躍の場としての法人後見支援員の活用(マッチング期間として機能)

(1)法人概要

①法人本部所在地・人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

	概要
法人本部所在地	静岡県富士市
人口	245,514人

②法人概要

	概要
法人設立年	昭和45年
法人後見開始年	平成27年
法人の主要事業	<ul style="list-style-type: none"> ・ 地域福祉の推進を目的とし、地区社会福祉協議会・ボランティアセンターの運営、在宅支援、介護保険事業(居宅介護支援、通所介護等)、障害福祉事業(就労B型、生活介護等)等、多岐にわたる福祉サービスを展開している。 ・ その中でも、権利擁護課に設置された「富士市成年後見支援センター」を通じて、中核機関運営、成年後見制度の相談、法人後見、市民後見人の育成・支援、日常生活自立支援事業(日自)といった権利擁護事業を一体的に実施している。
法人規模	・ 総職員数 189名(内訳正規職員 63名、その他 126名)
法人後見の実施体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 権利擁護課(成年後見支援センター)で 21名(内訳正規職員 5名、その他 16名) ・ 「その他 16名」は、法人後見の支援員、日自の生活支援員等を担っている。
受任件数(令和8年1月現在)	・ 17件(後見:11、保佐:6/高齢:9、知的:3、精神:5)

(2)法人後見事業の概要

①検討～体制整備までのプロセス・法人後見に取り組むきっかけ

- ・ 日常生活自立支援事業（日自）の利用者の高齢化、判断能力が低下していく中で、法人後見、成年後見センターの設置の必要性について、富士市、市社会福祉協議会ともに認識が一致していた。
- ・ 一方、当市では、当初、平成 23～24 年度にかけて、「富士市市民後見推進検討会」を立ち上げ、市民後見人の養成を検討していたが、家庭裁判所から、「市社協の法人後見を経て事件の安定が確認された場合に、辞任選任により市民後見人へリレーする」という、市民後見人の個人選任の要件が示された。
- ・ そのため、市社協では、個人受任の経験のある社会福祉士を配置し、センターとして法人後見を担う体制を整えた。
- ・ 平成 25 年度以降は、市民後見人の養成を 3 年に渡り実施。70 名程が受講し、個人受任の意思があり市民後見人の名簿登録まで済ませた方が 56 名となったことから、家庭裁判所と協議を重ねた。
- ・ しかし、県下では市民後見人の選任実績がなく、市民後見人第 1 号が誕生したのは第 1 期の養成研修から 3 年が経過した後、平成 28 年になってからだった。
- ・ 令和 6 年度末まで、市民後見人単独受任は認められていなかったことから、市社協の法人後見支援員や日自の支援員として 1 年間活動していただく体制を整えた。
- ・ その間を本人とのマッチングの機会と位置付けるとともに、年 3～4 回の継続研修を受講していただき、名簿登録、受任調整会議を経て、法人後見からのリレー案件を協議し、市民後見人へ引き継ぐ流れを確立した¹⁹。

②法人における法人後見事業の位置づけと法人後見に取り組む意義

- ・ 市社協として法人後見に取り組む意義を、以下のように整理している。
 - ①日常生活自立支援事業から成年後見制度への一貫した支援：信頼関係を維持しながら、判断能力低下後も継続的に支援できる。
 - ②市民後見人養成後の活躍の場の創出：地域住民の参画を促し、互助の取組を広げる機会となる。
 - ③専門職不足の補完：受任者不足を補い、地域の後見ニーズに応える。
 - ④長期的支援が必要な本人への対応：特に障害のある方など、長期的な関わりが必要なケースに対応できる。
 - ⑤身上保護との親和性：寄り添い支援やコミュニティワークの専門性を活かせる。
 - ⑥地域におけるセーフティネット機能の発揮：困難事例を受け止める地域の基盤として機能する。

¹⁹ 令和 7 年度からは、市民後見人の単独受任が認められるようになったため、徐々にこの体制でない形式での受任も進むと考えられる。

③収支の状況

- ・ 法人後見・市民後見人監督人としての報酬に加え、不足分は日自の利用料等で補填しているが、人件費を考えると、約半分は法人の持ち出しとなっている。

④後見実務担当者への支援内容

■職員配置とプライマリー体制の見直し

- ・ 法人後見の実務を安定して担うため、独自事業として社会福祉士の資格を持つ正規職員2名を専任で配置している。
- ・ 特定の職員に過度な責任や負担が集中することを防ぐため、「プライマリー体制（主担当制）」の定期的な見直しを実施している。

■2週間に1回の進捗共有と相談体制

- ・ 2週間に1回、実務担当者が抱えている相談や業務の進捗、課題を共有するための会議を定期的で開催している。
- ・ 支援における悩みや判断に迷う事案をタイムリーに吸い上げ、組織内で解決策を検討できる場を設けている。

⑤関係機関との関わり

■行政・中核機関

- ・ 当市の中核機関（成年後見支援センター）は、市行政と市社協が対等な立場で共同運営する体制を敷いている。この強固な連携により、市長申立て案件などの困難事例も、行政側が「運営側」として当事者意識を持って関わる土壌ができています。
- ・ 毎月開催される「受任調整会議」には、市の高齢者支援課・障害福祉課の担当者が必ず出席し、複数の担い手候補の中から利益相反や法人の状況を踏まえて中立的に調整を行っている。
- ・ 行政が中立的な立場で調整、検討を行うことで、選任プロセスの客観性と中立性が担保され、家庭裁判所に対しても、説明できる体制となっている。

■専門職(団体)

- ・ 弁護士、司法書士、社会福祉士等の専門職団体とは、受任前の「権利擁護支援会議」を通じて密接に関わっている。
- ・ 権利擁護支援ニーズの精査や周辺課題（家族支援や債務整理など）の解決が必要な案件に対し、専門職の視点から具体的なアドバイスやアセスメントを受けている。
- ・ 日常の実務においても、債務整理、不動産処分、法的知見を要する複雑な事案について、協力関係にある法律職から即座に専門的な助言を得られる体制がある。
- ・ 法的課題が解決し、支援の力点が身上保護に移った段階で、専門職から市社協の法人後見へ引き継ぐなど、本人の状況に合わせた切れ目のない支援を実現している。

■家庭裁判所

- ・ 家庭裁判所へは、中核機関での受任調整を経て作成された推薦書を付して申立てを行い、約9割以上の高い確率で推薦通りの選任を得ている。
- ・ 年に1回、家庭裁判所の書記官や調整官との意見交換会を開催し、地域の実情や事業の進捗を直接伝えることで、相互の役割理解とスムーズな連携を維持している。

⑥利益相反の有無と対応

- ・ 当法人では、就労継続支援B型事業所等、複数のサービスを運営しており、被後見人がもともと利用していたり、結果的にサービスを利用するケースもある。また、市社協のケアマネジャーが担当している利用者を法人後見として受任する場合もある。
- ・ これらのケースについて家庭裁判所に確認したところ、後見業務を担う部署とサービス提供部署が明確に分かれており、同一職員が両方を兼務していない限り、利益相反には該当しないとの見解が示された。
- ・ そのため、当法人では、組織内の役割分担を明確にし、後見担当者とサービス提供者を分離することで、利益相反の回避を図っている。

(3)法人後見事業を継続する上での課題

■財源確保

- ・ 法人後見をセーフティネットとして維持するためには、採算性の問題が避けられない。
- ・ 特に低所得者の受任が多い市社協では、事務コストに対して報酬が賄えない状況が続いている。

■人事異動による専門性の低下

- ・ 市社協職員は数年で異動するため、蓄積したノウハウが散逸しやすい。
- ・ 継続的な支援を提供するためには、専門部署としての地位確立と人材確保が必要である。

IV. 法人後見ガイドラインに関する学識者ヒアリング調査

IV-1. 調査実施概要

1. 調査目的

市民後見人・法人後見の育成を個別に扱うだけでは不十分であり、地域全体の権利擁護支援体制を持続可能にするためには、制度横断的な担い手育成の視点が不可欠である。

この観点から、成年後見制度全般に精通する学識者に対し、担い手育成の全体像、法人後見ガイドラインの方向性、国・自治体の役割等について意見を聴取した。

特に、上山 泰氏（新潟大学法学部教授）は、過去の成年後見制度利用促進専門家会議²⁰において「法人後見の適正な実施のための公的なガイドラインの整備の検討」という提案をしている。そこで、本事業で整理予定の法人後見に関するガイドラインの検討事項（作成主体や想定読者、内容、作成方法等）を整理するうえでの基礎資料とするため、ガイドラインに関する内容を中心に聞き取りを行った。

(2)調査対象

上山 泰氏（新潟大学法学部教授、第一期及び第二期成年後見制度利用促進専門家会議委員、第二期成年後見制度利用促進専門家会議地域連携ネットワークワーキング・グループ主査、法制審議会民法（成年後見等関係）部会委員）

(3)調査時期

令和7年12月

(4)調査実施方法

オンライン

(5)主な質問項目

- ・ 第17回成年後見制度利用促進専門家会議における、上山氏からのご意見（「法人後見の適正な実施のための公的なガイドラインの整備の検討」）についての背景について
- ・ 法人後見を進めるうえでの課題
- ・ 法人後見ガイドラインの目的と作成の仕方
- ・ 国が主体となって整備することが期待される施策の全体像 等

²⁰ 第17回成年後見制度利用促進専門家会議（令和6年10月11日開催）議事録 p.11～12

IV-2. 調査結果概要

【第17回成年後見制度利用促進専門家会議議事録 p.11~12】²¹

○上山委員

私からは、担い手に関して最高裁に1つ御質問と、もう一つは意見を申し上げたいと思います。

(略)

もう一つは、意見です。後見人の供給母体に関する近年の統計を見る限り、今後さらに法人後見の拡充が重要な課題になると思っています。現在、既に厚労省のほうで法人後見支援養成研修事業などの取組を進めていただいていると思いますが、今後さらに踏み込んだ施策が必要と考えています。

時間の都合で、2つに絞ってこの点の意見を申し上げます。

まず1つは、社協を含む社会福祉法人が法人後見を行う場合に、専任職員の配置が可能になるような財政的支援を検討すべきであると考えます。

2つ目、法人後見の適正な実施のための公的なガイドラインの整備を検討してはどうかと考えます。既に最高裁のほうから法人選任の主要な考慮要素に関する考え方が示されているほか、厚労省のほうでも都道府県社協による法人後見実施の手引き案が示されているかと思っています。こうした既存の取組をベースとして、後見事務のガイドラインのときと同じように、関係機関のワーキンググループなどによって望ましい法人後見の在り方を差し当たりガイドラインの形で示すことが可能ではないかと考えています。

さらに、将来的にはこうした公的ガイドラインの策定をベースとして法人後見団体の認証制度の法制化などについても検討を進める余地があるのではないかと考えています。

²¹ 第17回成年後見制度利用促進専門家会議（令和6年10月11日開催）議事録 p.11~12 より、上山氏の発言箇所のみ抜粋。下線は本事業事務局。

1. 国が法人後見の育成環境を整える意義(「公的」とはどのような意味か)

- ・ 成年後見制度は、親族後見・専門職後見の双方で担い手不足が深刻化しており、制度全体を今後も安定的に維持していくには限界が見え始めている。親族後見は家族形態の変化により担い手が減少し、専門職後見も三士会を中心とした現行の供給体制では、増え続けるニーズに対応しきれない。市民後見人も重要な役割を担うが、単独選任が一般化しているとは言い難く、継続的に支える組織的な受け皿が不可欠である。
- ・ 特に人材に限られる離島地域や中山間地域などでは、個人単位で後見を担う仕組みには限界があり、複数の案件を安定的に引き受けるには、法人という形をとるかどうかがはともかく、組織型の支援体制を組まざるを得ないだろう。
- ・ 実際、法人後見の選任割合は近年少しずつ増加し、全体の1割を超える状況になっている。三士会に次ぐ担い手として、法人後見を政策的に後押しすることは妥当性が高いと考えている。
- ・ ここでいう「公的」とは、国や自治体が直接後見人の機能を担うという意味ではない。日本には行政直営の公的後見制度は存在せず、今から構築するのも少なくとも短期的には現実的ではない。
- ・ 一方で、関係者の暴力や深刻な苦情等の事案や、報酬がほとんど見込めない低所得事案など、個人では引き受けにくいケースが確実に存在する。特に前者の意味で支援が難しい領域を担える法人を、少なくとも都道府県に1つは育成し、地域の専門職団体や裁判所と連携して対応できる体制を整備しない限り、十分な対応は難しいだろう。
- ・ そうした困難な事案を受けている法人、少なくとも今申し上げた公的後見の代替機能を果たしているような団体に対しては、何らかの公的な経済的支援を考慮せざるを得ないのではないか。そうした法人に対して、直接人件費に充てられるような、運用コストについての公的な助成という仕組みを検討しないと仕組みが回らないのではないかと考えている。
- ・ その意味で、法人後見ガイドラインは、こうした助成にふさわしい適格な法人を確保する手段であり、作成自体が目的ではない。

2. 法人後見を進めるうえでの課題

(1) 財源の不安定さ

- ・ 新規参入法人は、名簿登載後も直ちに複数件を受任できず、家庭裁判所はまず1件を試行的に任せるのが一般的である。そのため、法人として人件費を賄える水準の報酬が安定するまで少なくとも数年を要し、その間は持ち出しで運営せざるを得ない。立ち上げ支援を政策として掲げるのであれば、この助走段階をどう支えるかを制度として検討する必要がある。

(2) 利益相反の防止

- ・ 本来、権利侵害の兆候を拾い上げるのは後見人の重要な役割であるが、後見人自身が施設側の立場にあると、アドボカシー機能が十分に働きにくくなる。後見人の選任が家庭裁判所の専権事項である以上、施設を運営する法人等の選任を制度改正によって一律排除することは難しく、外部チェックやガバナンスを重ねることでリスクが現実化しない仕組みを構築する必要がある。

(3) 支援困難事案・低所得事案の引き受け手が不明確

- ・ 暴力や深刻な苦情を伴う事案、報酬がほとんど見込めない事案について、制度上「誰が担うのか」が整理されていない。その結果、地域の特定の法人後見実施団体に負担が集中する構造が生じている。

3. 法人後見ガイドラインの目的と作成の仕方

(1) 作成目的

- ・ 法人後見ガイドラインは、公的な基準として示されること自体に意味がある。
- ・ 立ち上げから運用まで、法人後見の実施に最低限求められる体制や考え方が整理され、家庭裁判所が該当性を確認できれば、法人の資質判断の共通基準となり、選任プロセスが円滑になる。
- ・ また、利益相反防止や苦情対応など、個々の法人の努力のみに委ねるべきでない構造的な課題を制度的に担保できる。

(2) 法人後見ガイドラインの作成に言及した背景

- ・ 専門家会議で、法人後見ガイドラインの作成に言及した背景としては、法人後見に関するガイドラインを作成することについて、現実的に準備が整いつつある段階に来ているのではないかと考えているためである。その理由はいくつかある。
- ・ ①最高裁判所において、法人を後見人として選任する際の考慮要素が示されたことである。これは法的拘束力を持つものではないが、少なくとも、家庭裁判所がどのような点を念頭に置いて法人選任を行っているのかについて、一定の共通認識が可視化されたという意味は大きい。②厚生労働省による「都道府県社会福祉協議会による法人後見（業務委託型）実施の手引き」²²、各地の社会福祉協議会における既存の手引きが存在しているという点である。
- ・ 今後、制度的に特に整理が必要となる主な対象は、NPO法人、一般社団法人、そして社会福祉協議会以外の社会福祉法人であり、実務上も、この三つが法人後見の担い手として件数の多い類型になっていると認識している。
- ・ これらを総合すると、①②をベースにしつつ、NPO法人や一般社団法人といった法人類型ごとの特性、特に監査やガバナンスの仕組みといった点も踏まえた上で、一定程度共通化された「一般的な法人後見ガイドライン」を整理するための材料は、かなりそろってきているのではないかと考える。

²² 厚生労働省（2025（令和7年）3月）「都道府県社会福祉協議会による法人後見（業務委託型）実施の手引き」（<https://www.mhlw.go.jp/content/001280196.pdf>）

(3) 作成の仕方

- ・ ガイドラインは「意思決定支援を踏まえた後見事務のガイドライン」²³を策定した際と同様に、関係団体や関係機関によるワーキング・グループ等を設けて検討を行う進め方が考えられる。
- ・ 家庭裁判所は選任後も監督を行うため、ガイドラインは直接拘束力がなくとも、監督や報酬算定の際に参照される可能性がある。
- ・ 関係機関が関与して作成することは、ガイドラインの信頼性を高めるうえで有効と考える。

4. 国が主体となって整備することが期待される施策の全体像

- ・ 法人後見の育成環境を整えるにあたっては、ガイドラインは第一歩で、複数の施策を組み合わせた総合的な環境整備が必要である。
- ・ 特に、公的な財政的支援に関する財源の確保、認証制度や評価の仕組み、支援困難事例への対応体制など、制度の根幹に関わる領域を国が主体的に整えていくことが重要と考える。

(1) 後見報酬に依存しない多層的な財源構造

- ・ 法人後見による法定後見は利益性が極めて薄く、後見報酬だけで持続可能性を確保することは困難である。公的支援・報酬・寄附・基金などを組み合わせた多層的財源構造が必要であり、ファンドレイジングの仕組みを制度に組み込むことが重要である。

(2) 認証制度と評価・可視化の仕組みの整備

- ・ 法人後見の質を担保するためには、認証制度や評価の仕組みをガイドラインと一体的に整備することが重要である。認証を受けた法人に対して運営資金の助成を行う仕組みが最終的には望ましいと考えている。
- ・ その道筋として、まずは法人後見の体制整備や運営の考え方を示すガイドラインを整備し、次にもう少しハードな認証制度や評価・可視化の仕組みを段階的に構築することが考えられる。もっとも、認証制度の確立に当たっては、裁判所の選任権限を定める民法との関係も整理する必要が出てくるので、当面は第三者機関による質保証を示すマル適マークのような仕組みを考えていくところが第一歩だと思う。
- ・ また、第三者機関による苦情対応や外部チェックを設けることで、利益相反リスクを抑え、法人後見の正当性を高めることができる。
- ・ 成年後見制度利用促進法を基本法にとどめず、権利擁護の運用面に関する実体法的規定を組み込むことが考えられる。その上でこの中に公的な認証制度を位置づけ、都道府県レベルを軸とした行政による直接的な監督の仕組みを担保する。それが制度設計上の一つの現実的な到達点になり得る。

²³ 意思決定支援ワーキング・グループ（2020（令和2年）10月30日）「意思決定支援を踏まえた後見事務のガイドライン」（<https://www.mhlw.go.jp/content/000750502.pdf>）

(3) 支援困難事例への対応体制の構築

- ・ 支援困難事案には都道府県レベルのバックアップ体制が不可欠である。
- ・ 困難事案を担う法人を都道府県単位で育成し、地域の専門職団体・警察・裁判所等とも連携して対応できるような体制を、既存の地域連携ネットワークや消費者保護法制に基づく見守り体制等を活用しつつ、構築する必要がある。

地域連携ネットワークの中での法人後見の位置づけ

(1) 地域における意思決定支援の仕組みとしての位置づけ

- ・ 法人後見は地域の意思決定支援の担い手としても機能し、専門職後見と並ぶ柱となる。
- ・ 短期的には市民後見人や支援員の受け皿として、中長期的には当事者団体を含む多様な主体と連携しながら役割を果たすことが期待される。負荷を地域全体で分散し、法人後見が無理なく機能できる環境を整えることが重要である。
- ・ 地域における意思決定支援は、法人後見だけで担えるものではなく、苦情対応や意思決定支援の負荷を地域全体で分散・共有することが重要である。法人後見に過度な負荷が集中してしまうと、制度としての持続可能性が損なわれるため、地域の中で役割を分担しながら、法人後見が無理なく機能できる環境を整える必要がある。

(2) 中核機関との関係

- ・ 中核機関と地域の法人後見実施団体との連携は、地域全体を支える上で極めて重要であり、第三期基本計画では中核機関の受任調整機能が一層重視される可能性がある。その際、地域の最終的な受け皿となる法人後見との関係性が整理されていなければ、制度運用は困難になる。
- ・ 特に地方では市町村社会福祉協議会への機能集中が進んでおり、都道府県レベルでのバックアップ体制を構築しなければ、「市町村社会福祉協議会丸投げ」の状況に陥りかねない。

(3) 地域で求められる法人後見の二つの役割と方向性

- ・ 法人後見実施団体は、政策論的には、①支援困難事案に対応できる専門性の高い団体、②低所得者事案を多く受ける団体の二つに分けることができる。もっとも、現実には力のある特定の団体が両者の機能をともし引き受けさせられていることも多いようにみえる。
- ・ 両者の役割分担と複数法人の存在が地域の持続性を支える。低所得者支援は財源の問題であり、公的財源に限らず地域のファンドレイジング等の可能性を含めてお金の手当てを検討すれば、対応可能である。
- ・ 公的後見の中心は虐待案件・当事者の触法性など高度な支援スキルを要する領域であり、そこに焦点化して政策を考えていくことが望ましい。
- ・ 支援困難事案は虐待対応チームと同様に弁護士と社会福祉専門職のペア支援が基本モデルであるが、これを支える都道府県レベルの体制整備が不可欠である。
- ・ 低所得者の受け皿としては、市民後見人養成事業の成果を活かし、広義の市民後見人が法人後見の中核を担う形が現実的である。
- ・ 当事者団体との協力も重要であり、将来的には当事者団体が法人後見実施団体を担う可能性もある。

6. 市民後見を含む権利擁護人材の今後のあり方

- ・ 市民後見人の役割は、単独選任の増加に限定されるものではなく、法人後見や日常生活自立支援事業の支援員として、地域の権利擁護体制を支える点に本質がある。市民後見人養成研修を修了した人材が、こうした形で実務に関わっている現状は、制度の目的に沿った姿と評価できる。
- ・ また、社会福祉法改正により位置づけられる第二種社会福祉事業では、生活支援員に現状よりも高い専門性が求められる可能性があり、そういう意味で、さまざまなバックグラウンド、専門性のある方にそこにも参画していただいたり、市民後見人養成研修の出口方策の検討等を行うことで道筋をつけていくというのが、一つ大きな方向性として望ましいのではないかと考える。
- ・ したがって、市民後見人を単独で論じるのではなく、地域全体の権利擁護人材の育成という視点から、法人後見・専門職後見と連携した役割設計を行うことが重要である。

V. 都道府県、政令市等、広域支援機関²⁴に対するヒアリング調査

²⁴ 「本報告書で用いる用語」を参照。

V-1. 調査実施概要

1. 調査目的

都道府県・政令市等が担う地域の権利擁護支援体制の整備状況、市民後見人の育成・活躍支援等及び法人後見実施団体の育成に関する市町村等への支援（以下「市町村等支援」という。）の実態と課題を把握するため、広域的な支援機能を担う機関に対してヒアリング調査を実施した。

本調査により、地域の権利擁護の担い手育成の実効性と継続性を高めるために必要な支援方策を検討する上での示唆を得ることを目的とした。

2. 調査対象及び質問項目

(1) 立ち上げを後押しする支援(立ち上げ・プロセス支援)

ここでは、市民後見人の育成・活躍支援の取組が進んでいない地域において、どのように最初の一步を踏み出したかというプロセスを示すものであり、多くの都道府県等にとって再現可能な取組を提示するものである。

- ・ 高知県、高知県社会福祉協議会

(2) 広域的な体制整備の質をより向上させる支援(仕組みの向上、強化支援)

以下の機関の取組は、体制整備・担い手育成が進んだ地域の取組を示すものである。

- ・ 静岡県社会福祉協議会
- ・ 横浜市社会福祉協議会（よこはま成年後見推進センター）
- ・ 特定非営利活動法人 知多地域権利擁護支援センター

3. 調査時期

令和7年12月～令和8年3月

4. 調査実施方法

訪問またはオンライン

5. 主な質問項目

- ・ 自治体基礎情報
- ・ 地域の権利擁護の担い手育成・活動支援に関する基本的考え方
- ・ 市民後見人の育成・活躍支援に関する取組概要
- ・ 法人後見の育成に関する概要
- ・ 地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

IV-2. 調査結果概要

IV-2-1. 立ち上げを後押しする支援(立ち上げ・プロセス支援)

1. 高知県、高知県社会福祉協議会

【本事例の特徴】

- 完璧を目指さず「できることから始める」
- 既存の仕組みを活用する(圏域別協議会)
- 合意形成に時間をかけることが結果的に近道
- 県・県社会福祉協議会が方向性を示すことが不可欠

(1)自治体概要

①人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

		概要
管内市町数	—	34
人口	—	約65万人

②権利擁護支援に関する状況

		概要
家庭裁判所の圏域		本庁・4支部の体制
協議会	—	県協議会に加え、家庭裁判所の管轄に合わせた4ブロックで協議会を開催。
市民後見人(累計)	研修実施自治体数	3/34 市町
	研修受講者数	(県としてはこれから)
	受任者数	(県としてはこれから)
法人後見実施団体数	—	・市町村社会福祉協議会:17/34 ・社会福祉協議会以外の法人数:4

(2)市町村等支援に関する基本的考え方

①取組開始の背景

- ・ 県内では、成年後見制度の体制整備や担い手育成が全県的に遅れていた。
- ・ 市民後見人・法人後見ともに、具体的な取組が進んでいる市町村は限定的であり、「何から手をつけてよいかわからない」という状況があった。
- ・ 第二期基本計画において、担い手育成が都道府県の役割として明記されたことも踏まえ、県と県社会福祉協議会が主導して全県的な底上げを図る必要があった。

②市町村等支援の基本的考え方

- ・ いきなり制度や仕組みを整備するのではなく、県・県社会福祉協議会が全体方針を示しつつ、市町村・市町村社会福祉協議会が主体的に関われるよう、段階的に取組を進める方針とした。
- ・ その際、市町村、市町村社協、専門職団体、家庭裁判所を巻き込んだ協議を重ねながら、合意形成を図ることを重視した。

③専門職団体、家庭裁判所との連携状況

- ・ 圏域ごとの協議の場（圏域協議会等）を活用し、関係機関が継続的に議論できる体制を構築。
- ・ 専門職団体や家庭裁判所も含め、「担い手不足」や「制度活用の課題」を共有しながら議論を進めた。
- ・ 特に、担い手育成については、市町、市町社協だけでなく、専門職の受任状況や意向も踏まえながら方向性を検討した。

④圏域別協議会、担い手育成方針の整備状況

- ・ 担い手育成方針は、県内を家庭裁判所単位の4ブロックに分けた協議体を通じて、約1年かけて令和6年度に作成した。
- ・ もともと協議会自体は育成方針策定前から存在しており、小規模市町村が多い高知県で市町村支援を進めるためのネットワークとして発展してきた。
- ・ 当初は構成団体代表者中心の協議だったが、令和5年度頃から市町村・市町社協も含めた会議へと広がり、地域課題や中核機関の状況共有、担い手育成の議論が進んだ。

(3)市民後見人の育成に向けた取組(立ち上げ、意識醸成)

①取組の全体像

- ・ 市民後見人養成をいきなり実施するのではなく、まずは「養成の必要性を共有する」段階から着手。
- ・ その具体的な第一歩として、市民後見人養成に向けたセミナーの開催を位置づけた。

②取組のプロセス(約2年間の合意形成)

■背景・きっかけ

- ・ 令和6年度に担い手育成方針を策定後、令和7年度に、今後の取組について意見交換をしている過程で、担い手不足が課題になった。
- ・ 背景にある課題としては、以下である。
 - ✓ 法人後見の空白地帯が点在していた。
 - ✓ 専門職数が限られ、専門職が多く的事案を抱えるなど負担が重かった。
 - ✓ 報酬助成要項など市町村間の運用差も課題として存在していた。
- ・ それでも、1地域で取組を出発できたのは、その圏域で「地域の中に担い手になり得る人材がいるのではないか」「あの人ならチャレンジしてもらえるかもしれない」という関係者からの気づきだった。
- ・ こうした気づきを契機に、この地域でなら、地域の担い手育成の取組を具体化できるのではないか、「今できることから始めよう」という方針が共有された。

■協議、説明の積み重ね

- ・ 県・県社会福祉協議会が主導し、圏域協議会等の場を活用しながら、継続的に議論を重ねていった。
- ・ 当初は、市町村ごとに温度差が大きく、懐疑的な意見も多く出された。
 - ✓ 「市民後見人がどのようなケースを担うのかイメージしにくい」
 - ✓ 「先に法人後見の担い手整備が必要ではないか」
 - ✓ 「研修をしてもすぐに受任にはつながらないのではないか」
 - ✓ 「養成しても受け皿がないのではないか」「サポート体制を整備できない」
 - ✓ 「業務負担が増えるのではないか」
- ・ 一方で、専門職団体からは、制度理解の裾野を広げるだけでも、地域の担い手育成の取組には意義があるとの意見が出た。
- ・ 協議会での議論に加え、県・県社会福祉協議会と一緒に、市町村担当者や中核機関担当者と個別に意見交換を行い、翌年度の実施に向けた協力を取り付けた。
- ・ 結果として、全県一斉ではなく、まず合意形成が比較的進んだブロックで先行実施する方針となった。

③具体的取組:市民後見人養成に向けたセミナー

- ・ 準備を重ね、令和8年2月、成年後見制度の普及啓発を主目的とし、市民後見人の役割や必要性を共有するセミナーを開催した。
- ・ 開催形式：
 - ✓ 遠方地域からの参加負担を考慮し、メイン会場のほかオンラインのサテライト開催を実施した。
 - ✓ 東部の遠隔市町村からの参加促進に有効だったとの評価があった。
- ・ 当日の内容：
 - ✓ 体制整備アドバイザーによる説明：成年後見制度と市民後見人の役割や、地域で権利擁護を考えることの重要性についての説明
 - ✓ 県：県の人口動態と担い手の課題や現状の説明
 - ✓ 圏域内の市：市の高齢者の現状と利用促進の取組を説明
地域包括支援センターからも現場で感じている状況を説明
 - ✓ 圏域内の専門職：相談件数、受任件数の課題の説明
 - ✓ 先進的に取り組む自治体で活動する市民後見人からの取組概要報告
- ・ 実施結果：
 - ✓ 一般参加者や福祉施設職員を含め約150名が参加した。
 - ✓ 当初想定を大きく上回る参加者数で、地域の関心の高さが確認された。
 - ✓ アンケートでは、約30名弱が養成研修の受講意向を示した。

■ポイントと効果

- ・ 考えられるポイントとしては以下である。
- ・ まずは、できるところ（テーマ、圏域）から取組を開始して、自分たちにとって予想外の成果を実感すること。
- ・ 関係者の役割分担を整理・提示したこと
 - 県・県社会福祉協議会が広域支として方向性を示しつつ、市町村が徐々に主体性を持つような設計としたことで、取組に対する理解が進んだ。
 - ✓ 県・県社会福祉協議会：全体方針の提示、企画立案、関係機関との調整、予算確保メイン会場の運営等
 - ✓ 市町村・市町村社会福祉協議会：地域の実情の共有、当日までの準備（サテライト会場、広報）、市民後見人養成主体としての関与（名簿の作成・更新・管理、支援体制の整備等）
 - ✓ 専門職団体・家庭裁判所：専門的観点からの助言・制度運用面での支援
- ・ 実際に活動している市民後見人の方から活動内容を具体的に説明いただいたこと
 - 参加者にとっては、自分も取り組んでみたいという取組意欲の喚起につながった。
 - サテライト会場の市町村職員にとっては、自分たちの地域でも、このテーマに関心のある人がいることを実感した。結果として、担い手育成に関する認識が大きく変化した。
 - ✓ 「正直なところ、ここまで反応があるとは思っていなかった」
 - ✓ 「担い手は“いない”のではなく、自分たちに“見えていなかった”だけだと感じた」
 - どのように取り組んでよいのかわからなかった市町村、市町村社会福祉協議会職員にとっては、先進地域の取組が紹介されることで、自分たちの場合にどのように工夫してできるかをイメージするきっかけとなった。
- ・ 県社会福祉協議会による事前の働きかけと、県と一緒にやるのであれば、という意向を受け取ったこと

(4)法人後見の育成に関する、市町村等支援の概要

①現状と基本的考え方

- ・ 法人後見を担っている市町村社会福祉協議会は 34 市町村中 17 程度で、約半数にとどまっている。
- ・ 市町村社会福祉協議会以外の法人 4 団体（うち、1 団体は、今後活動終了予定）。
- ・ 県社会福祉協議会は、法人後見実施社協向けに独自事業として以下を行っている。
 - ✓ 法人後見実施社協ネットワーク会議
 - ✓ 過去には、法人後見養成研修を実施していたこともある。

②具体的取組

■市民後見人養成に向けたセミナー終了後の意向確認

- ・ 市民後見人養成研修の実施を予定している圏域の市町村社会福祉協議会を対象として、法人後見に関する意向確認を実施した。
- ・ 現場からは、以下のような声が聞かれた。
 - ✓ 町村部のマンパワー、財源不足
 - ✓ 市町村から必要性は示されても、財源確保や体制支援が不十分
 - ✓ 社協側に「取組開始後、困難ケースを丸投げされるのではないか」という不安がある。
- ・ こうした結果から、法人後見については、関心はあるものの、実施に向けた具体的な検討にはまだ一定の時間が必要であることが明らかとなった。
- ・ 一方で、今回の意向確認を通じて、「法人後見について考える必要がある」という認識を持っている市町村社協がいることが明らかになったことも、大きな成果の一つといえる。

③今後の展開

- ・ 令和 8 年度以降も、法人後見のあり方について検討を継続していく計画としている。
- ・ 具体的には、以下である。
 - ✓ 「市町村社会福祉協議会がどのような役割を担うのか」
 - ✓ 「単独での実施が難しい場合、広域での実施や連携は可能か」
 - ✓ 「持続可能な運営体制をどのように構築するか」
- ・ 実際に、市民後見人の養成を開始した場合、その後の活動先として、法人後見の支援員、日常生活自立支援事業の生活支援員等を想定していることから、法人後見の育成についても必要であり、中長期的な視点での検討課題として位置づけている。

(5)今後の展開と課題

■研修修了後のサポート体制

- ・ 市民後見人の養成はゴールではなく、その後の活動支援や受任体制の構築が不可欠である。
- ・ 現時点では、以下のような支援の方向性を想定している。
 - ✓ すぐに単独受任させるのではなく、段階的に関わる。
 - ✓ 法人後見の支援員や、日常生活自立支援事業の支援員としての活動を入り口にする。
 - ✓ 専門職との複数後見から始め、徐々に専門職の関わりを少なくする形も検討している。
 - ✓ 実践研修では、専門職の面談同行などを取り入れる案が出ている。
- ・ そのため、以下の点について、具体的な仕組みづくりの検討が必要である。
 - ✓ 「養成した人材をどのように地域で活躍につなげるか」
 - ✓ 「専門職や関係機関とどのように連携していくか」
 - ✓ 「どのように支援体制を確保するか」
- ・ また、専門職側からも課題が指摘されている。
 - ✓ 落ち着いたケースだけが市民後見人に移り、難しい案件ばかりが専門職に残る可能性。
 - ✓ 受任調整機能やフォロー体制が未整備なままでは運用が難しいこと。
- ・ これらを踏まえ、養成研修と並行して、広域での受任調整の仕組みや事例検討も模索している。

■市町村による名簿の登録管理

- ・ 実際の候補者検討、支援体制を整えるのは市町村であることや、個人情報保護の観点から、研修修了者の名簿登録・管理は、原則として各市町村が担う方針としている。
- ・ 一方で、広域で活動したい修了者が出た場合の運用が新たな課題として認識された。
 - ✓ 研修を受講した市町村ではなく、別の市町村で活動したい場合
 - ✓ 活動したい市町村で名簿管理や支援体制を整備していない場合
- ・ この点については、他地域事例の情報収集が必要と考えている。

■他圏域への展開

- ・ 危機感が薄い地域もあり、「本当に必要か」「受任ケースが想像しにくい」との声もある。また、別地域では「まず法人後見ではないか」という意見もある。
- ・ 県としては、今後も他圏域へ広げていく方針だが、実際の進め方は各ブロックとの協議次第であり、全県一斉か段階的展開かは今後検討していく。

■法人後見を含めた多様な担い手の確保

- ・ 今後のニーズの増加やケースの多様化を見据えると、市民後見人だけでなく、法人後見を含めた多様な担い手の確保が必要である。

【高知県における体制整備のあゆみ】

高知県権利擁護支援ネットワーク (R4～)	
目的	高知県内における各市町村の権利擁護の取組を後方支援する
構成団体	高知弁護士会、高知県司法書士会、高知県社会福祉士会、高知県行政書士会、四国税理士会成年後見支援センター、高知家庭裁判所、高知県、高知県社会福祉協議会 (団体等の追加は、構成団体等の合意により行うことができる。)
取組内容	<p>ア 定例的な協議の実施→協議会の役割 県域及び家裁支部単位のブロック別の協議会を開催し、成年後見制度等権利擁護に関する県内の状況や課題の把握、市町村支援の方向性、その他必要な協議を行う。</p> <p>イ 市町村への支援 →状況把握+権利擁護支援アドバイザー 県域やブロックごとに状況や課題の把握を行い、管内市町村に向けた後方支援を行う</p>

	県域協議会	ブロック協議会
体制	構成団体の代表者による協議 年2回程度	家裁支部単位(安芸・高知・須崎・中村) 構成団体のブロック代表者による協議 年2回～4回程度
経過	R4～ 立ち上げ、県域課題の検討	R4 構成団体のみで地域課題や市町村支援を検討
担い手の不足が常に話題の中心		
	R6 担い手育成方針の協議 R7 担い手育成と報酬助成の検討	R5～ 目的・状況に応じ①②を実施 ①構成団体のみ会議 ②市町村、市町村社協を加えた会議 R6 担い手育成方針の協議 中核機関の取組共有 地域課題の検討 R7 中核機関の取組共有 (安芸B) 市民後見人の養成検討

成年後見制度の体制整備にかかるロードマップ				
国の動き	第2期成年後見制度利用促進計画			第3期・・・
		共生社会の在り方検討会議取りまとめ	民法改正	成年後見改正
県の動き	第5期健康長寿県構想			担い手育成方針の見直し?
年度	R6	R7	R8	R9
後見制度普及啓発		制度の理解向上に資するセミナーや広報誌を活用した普及啓発		
法人後見団体育成		①養成研修の検討 ・カリキュラム ・開催回数、方法 ・役割分担 ・財源の確保 ②法人後見の在り方検討 ・社福法人への対応(利益相反問題の解決)	①養成研修の実施 ②名簿作成	①養成研修の実施(?) ②修了団体へのフォローアップ ・圏域レベルでの意見交換会
市民後見人育成	担い手育成方針の策定	③養成研修の検討 ・県と市町村の役割分担 ・開催回数、形式、対象者の選定(1本釣りor無作為) ・カリキュラム ・名簿の管理方法 ④養成後の活躍の仕組み ・生活支援員→法人後見支援員・・・などステップアップ形式とするか ・受任者調整の体制整備 ・リレー方式の仕組みづくり	④養成研修の実施 ・全圏域ではなくモデル圏域を指定して実施? ⑤名簿作成 ・多人数にはならないと想定されるため、最初はエクスセル管理?(将来的にはシステム?) ⑥養成後の活躍の仕組み ※左記の④と同じ	③養成研修の実施(?) ④修了者へのフォローアップ ・圏域レベルでの意見交換会
市町村支援		ブロック協議会の開催、中核機関の機能強化への支援、アドバイザー派遣		
その他		⑤報酬助成の不均衡 ・県から通知発出(?) ⑥身寄りのない人への支援検討		

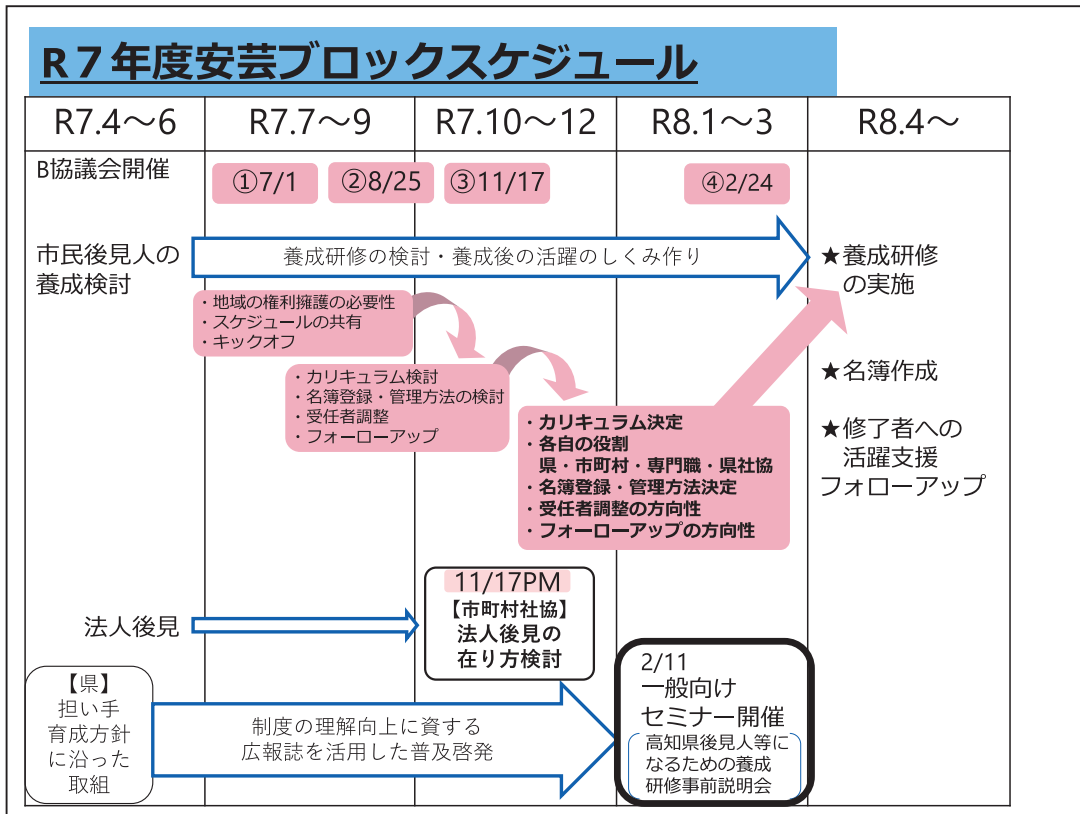
目指す姿

★どの地域に住んでも後見人からの支援が受けられる

★全市町村で中核機関が整備され、地域の権利擁護支援の司令塔として機能している

※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

【令和7年度安芸ブロックスケジュール】



安芸地区で開催！成年後見セミナー（キックオフセミナー）

本会場

シンポジ登壇者
市行政、司法書士、県行政
県外先進地（社協・市民後見人）

サテライト会場（3会場）

参加者 149名

区分	人数	割合
福祉	74	50%
一般	48	32%
行政	18	12%
その他	6	4%
民生委員	2	1%
保健	1	1%

ヒアリング調査協力機関からの提供資料

IV-2-2. 広域的な体制整備の質をより向上させる支援(仕組みの向上、強化支援)

1. 静岡県社会福祉協議会

【本事例の特徴】

- 市町の課題を丁寧に可視化し、解決策まで一緒に考える「実効性の高いPDCA」
- 「後見人任せ」を脱却し、専門職が安心して受任できる権利擁護支援チームの形成を重視
- 県と県社会福祉協議会が一体となり、課長級を巻き込んだ体制整備・研修を企画
- 市町間の格差を埋めるための継続的な伴走支援と、全県一律の担い手確保スキームの構築

(1)自治体概要

①人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

		概要
管内市町数	—	35
人口	—	約350万人

②権利擁護支援に関する状況

		概要
家庭裁判所の圏域		本庁・5支部・2出張所の体制
協議会	—	県協議会に加え、家庭裁判所の管轄に合わせた5ブロックで協議会を開催。
市民後見人(累計)	研修実施自治体数	35/35 市町(広域実施主体)
	研修受講者数	累計760人(R7.3末)
	受任者数	118人(R7.3末)
法人後見実施団体数	—	<ul style="list-style-type: none"> ・市町社会福祉協議会:35/35 ・市町社会福祉協議会以外の法人数:6 ※市町社協以外の法人数は、調査時点で静岡県社会福祉協議会にて把握している数

(2)市町村等支援に関する基本的考え方

①取組開始の背景

- ・ 平成 20 年代半ば、静岡県 の 首長 申立 て 件数 の 人口 当 たり の 割 合 は、 全 国 で 40 位 台 に 位 置 して いた。
- ・ 成 年 後 見 制 度 は 「 法 律 家 の 事 業 」 と い う イ メ ー ジ が 強 く、 福 祉 現 場 で の 活 用 が 進 ん で い な かつ た。
- ・ そ の な 状 況 を 変 え る た め、 平 成 28 年 頃 か ら 県 と 県 社 会 福 祉 協 議 会 が 一 体 と な り、 体 制 整 備 を 本 格 化 さ せ た。

②市町村等支援の基本的考え方

- ・ 県 社 会 福 祉 協 議 会 が 大 切 に し て い る の は、「 申 立 て を す れ ば 終 わ り 」 で は な く、 本 人 の 意 思 決 定 支 援 ・ 身 上 保 護 ま で 見 据 え た チ ー ム 支 援 (「 権 利 擁 護 支 援 チ ー ム 」 の 形 成 ・ 自 立 支 援) 。
- ・ 後 見 人 等 に 丸 投 げ す る の で は な く、 市 町 ・ 専 門 職 ・ 中 核 機 関 が 「 チ ー ム と し て 本 人 を 支 え る 」 に よ る 包 括 的 な 支 援 体 制 の 整 備 ・ 強 化 を、 市 町 と 一 緒 に 進 め て い る。

③専門職団体との連携状況

- ・ 県 及 び 支 部 レ ベ ル で 協 議 会 を 設 置 し、 弁 護 士 会 ・ 司 法 書 士 会 ・ 社 会 福 祉 士 会 に 参 画 を 依 頼 。
- ・ 専 門 職 団 体 と の 協 働 は 単 なる 意 見 交 換 に と ど ま ら ず、
「 だ う す れ ば 受 任 で き る か 」 「 申 立 て 支 援 を だ う 改 善 す る か 」
と い っ た 制 度 運 用 の 核 心 に 踏 み 込 ん だ 議 論 が 行 わ れ て い る。
- ・ ま た、 市 町 が 実 施 す る 市 民 後 見 人 養 成 に 関 す る 検 討 委 員 会 や 受 任 後 の 相 談 等 に も 三 士 会 の 専 門 職 が 参 画 し、 “ 市 町 が 迷 っ た と き に す ぐ 相 談 で き る ” 体 制 を 整 え て い る。

④家庭裁判所との連携状況

- ・ 家 庭 裁 判 所 の 管 轄 に 合 わ せ た 5 ブ ロ ッ ク 協 議 会 に は、 各 支 部 か ら 書 記 官 が 参 加 し、 現 場 の 課 題 を 共 有 し な が ら、 制 度 運 用 の 方 向 性 を 一 緒 に 考 え て い る。
- ・ 本 庁 の 主 任 書 記 官 と 県 社 会 福 祉 協 議 会 が 方 針 を 調 整 し、 そ れ を 支 部 や 出 張 所 へ 展 開 し て も ら う 一 県 全 体 で 足 並 み を そ ろ え る た め の 「 橋 渡 し 役 」 を 担 っ て い る。

(3)市民後見人の育成・活躍支援に関する、市町村等支援の概要

①基本的考え方

- ・ 成年後見制度利用促進法が施行された平成 28 年頃から、県内の全市町で市民後見人の養成に取り組みやすい環境を整えるため、県が主導してスキームを構築した。
- ・ 市民後見人の養成は、住民に最も身近な基礎自治体（市町）が責任を持って行うべき事業と位置づけ、県は、
 - ✓ 広域での研修実施
 - ✓ 財政支援
 - ✓ 活動支援の仕組みづくりをセットで提供し、市町が取り組みやすい環境を後押ししてきた。

②市町村等支援の概要

■市民後見人広域連携協議会:市町の「自分事化」を引き出す仕掛け

- ・ 平成 28 年度、市民後見人の養成の取組について、市町に「我が事化」を促すため、課長クラスの出席を強く求め、市民後見人広域連携協議会を 2 回に分けて開催した。
 - ✓ 1 回目：課題を共有し、「自分の町ではどう対応するか」の検討を促す（宿題として持ち帰ってもらう）。
 - ✓ 2 回目：各市町の検討結果を持ち寄り、実行可能な改善策を検討する。
- ・ この仕掛けにより、担当者レベルではなく「組織として」後見に向き合う市町が増えたことが大きな成果である。

■「令和7年度 権利擁護支援チーム形成支援強化研修会」:「チームで支える」ことへの理解を促す

- ・ 専門職団体に事前に実施したヒアリングでは、「虐待対応が不十分なまま申立てが行われる」「候補者検討に必要な情報が不足している」「チーム形成が不十分な案件は受任が困難である」といった課題が指摘されていた。
- ・ アセスメント不足のまま申立てが行われ、後見人が就任後に対応困難となり、専門職が疲弊して名簿離脱——そんな状況を改善することが急務となった。
- ・ 研修では、中核機関の役割に関する講義や模擬事例を用いた演習を行い、家庭裁判所書記官もオブザーバーとして参加している。
- ・ 行政職員からは「申立てをすれば終わりではないと理解できた」といった声が寄せられ、組織的な意識改革につながっている。
- ・ 評価も高く、次年度以降も継続・改善して実施する方針である。

■市町が実施する市民後見人養成研修実施に対する10割の予算補助

- ・ 平成 28 年頃から、各市町単独で市民後見人養成研修を実施するのは負担が大きいと考え、県・県社会福祉協議会から、近隣の複数市町での市民後見人養成研修実施を推奨した。
- ・ そこで、県が「地域医療介護総合確保基金」を活用した「10 割補助」の仕組みを創設。
- ・ 市町の財政的ハードルを下げる強力な後方支援を行っている。
- ・ これにより、現在では県内全ての市町で養成研修が実施されている。

■福祉関係者向け研修:制度を“福祉の言葉”で語れるように

- ・ 有識者等による委員会において、成年後見制度の理解促進のために作成した研修テキスト・説明資料を改訂し、福祉関係者等が制度説明方法を学ぶ実務研修を実施。
- ・ 福祉関係者が自らのサービスの利用対象者に制度について説明しやすいようパンフレットを作成。パンフレットを説明するためのテキストも作成し、研修を実施している。
- ・ 毎年 200 名弱、参加いただいている。
- ・ 以前は「成年後見制度は法律の制度」という認識が強かった福祉関係者が、今では「福祉の制度として説明できる」方向に変化が生まれている。

(4)法人後見の育成に関する、市町村等支援の概要

①基本的考え方

- ・ 個人では対応困難な案件を支えるため、組織として継続的に支援できる法人後見の育成が不可欠と考えている。
- ・ しかし、33/35 市町社会福祉協議会が実施しているものの、どこも5～10件が限界で、頭打ちの状況である。

②法人後見実施団体への支援の概要

■法人後見推進研修

- ・ 令和6年度から、県内の社会福祉法人向けに、成年後見制度法人後見推進研修会を開催している。
- ・ 対象は、法人後見を実施している法人、法人後見実施を検討中の法人や関心のある法人等で、令和7年度の参加団体数は5法人だった。
- ・ 研修では、
 - ✓ 成年後見制度の概要
 - ✓ 法人後見に期待する役割等についての講義
 - ✓ 法人後見の体制づくりと実務展開
 - ✓ 実際に法人後見に取り組む団体による実践報告・質疑応答を行い、家庭裁判所書記官もオブザーバー参加。
- ・ 受講した担当レベルの職員からは好評だが、理事長クラスからは「本業でも人が集まらないのに」と敬遠されがち。
- ・ 地域貢献や人材育成という、法人後見に取り組むインセンティブの設計が課題である。

■法人後見立ち上げ支援:立ち上げ助成はあるが、継続が難しい

- ・ 社会福祉法人の法人後見受任のための準備や実施体制整備に向けた研修に係る費用を助成している。
- ・ この区分のみ人件費及びパソコン等、物品購入経費への充当が可能としている。
- ・ しかし、実績は伸び悩み。
- ・ 報酬だけでは事業として成り立たない、という課題があり、立ち上げだけでなく、継続的なランニングコストの支援も必要という声もある。

(5)地域の権利擁護の担い手育成に関する課題(国への期待)

■KPIの具体化・精緻化(量から質へ)

- ・ 静岡県では、全市町で市民後見人養成が実施され、量的なKPIは達成している。
- ・ しかし、「どのような考え方で養成し、活動してもらうか」という考え方が、市町によって大きく異なるという課題が大きい。
 - ✓ 形式的に講座を実施するだけでは、地域の担い手育成にはつながらない。
 - ✓ 養成後の活動支援や、適性を見極めまで含めて市町が責任を持つ必要がある。
 - ✓ 中核機関のチーム形成支援機能が弱いと、養成しても受任につながらない。
- ・ 専門職からも「虐待対応を行わず後見申立てに流れる」「チームがないと受任できない」等、制度運用の質に関わる課題が多く指摘されている。
- ・ 県として研修や協議会で質の底上げを図っているが、国としても“質を測るKPI”を示し、市町が目指す方向性を明確にしてほしいと思う。

■中核機関の人員配置・予算の標準(人口規模基準等)の明示

- ・ 静岡県内では中核機関の事業費が「1,400万円～50万円」と極端にばらついている。
- ・ 小規模自治体では相談体制すら維持できず、「小さく生んで大きく育てる」のは現実的に無理だと思う。最低限の人員と予算がなければ、中核機関としての役割は果たせない。
 - ✓ 申立て支援
 - ✓ 受任調整
 - ✓ 情報収集
 - ✓ 関係機関との連携支援
- ・ これらの機能を担うには、最低限の人員配置が不可欠。
- ・ 特に困難事例では、体制の脆弱さがそのまま受任困難につながってしまう。
- ・ また、市民後見人が地域で活躍できるためには、社会福祉協議会としての負担も増える。
- ・ 法人後見も頭打ちの状況で、現場の負荷は高まる一方である。
- ・ そのため、国として人口規模に応じた中核機関の配置基準や予算の標準を示し、自治体間格差を是正してほしいという期待が大きい。

■法人後見の育成・担い手確保(インセンティブ設計を含む)

- ・ 個人で対応困難な案件や、組織として長期的な支援が必要な事例を支えるため、法人後見の育成が不可欠と考えている。
- ・ しかし現状は、
 - ✓ 33/35 市町社会福祉協議会が実施しているものの、どこも5～10件が限界
 - ✓ 担当者は意欲的でも、理事長層が「本業でも人が足りない」と判断し止まる。
 - ✓ 立ち上げ助成はあるが、報酬構造上、継続運営が難しい。等の課題がある。
- ・ 特に障害分野では、
 - ✓ 精神・知的障害の補助・保佐類型は専門職も受任しづらい。
 - ✓ 過疎地域では担い手がほぼ不在等の深刻な状況がある。
- ・ 身寄りのない高齢者支援でも、法人後見の役割が不可欠だと感じている。
- ・ そのため、
 - ✓ 社会福祉法人が公益事業として後見を担う意義の明確化
 - ✓ 継続的な財政支援や評価制度などのインセンティブ設計
 - ✓ 障害分野の法人後見担い手育成の“都道府県による必須事業化”
 - ✓ 未実施市町村への是正措置といった国の後押しが求められている。

【令和7年度実施「権利擁護支援チーム形成支援強化研修会」実施要項】

静岡県委託事業

【成年後見制度利用促進協議会関連事業】

令和7年度 権利擁護支援チーム形成支援強化研修会 実施要項

～適切な申立支援と受任者調整を含む体制づくりに向けて～

主催：静岡県・社会福祉法人静岡県社会福祉協議会

現在、成年後見制度は、これまでの財産管理を中心とした運用から、本人の意思決定支援や身上保護など、福祉的な視点を重視した運用へと転換が図られています。

制度の利用が促進される一方で、後見人となる人材の不足や、受任者の調整機能における地域間格差といった課題が深刻化しています。

こうした課題に対応するためには、福祉・医療・法律など、さまざまな専門職が連携する「権利擁護支援チーム」の形成が不可欠です。

このようなチームによって、本人の意思決定支援が進み、地域資源の有効活用も促進され、より実効性のある支援体制の構築が期待されます。

本研修では、適切な申立てや受任者の調整を含め、効果的な体制づくりに向けた基礎知識を学び、権利擁護支援チームの形成に必要な視点とスキルを身につけます。



- 1.日時 令和7年6月16日（月）午後1時30分～午後4時30分
- 2.対象 成年後見制度中核機関関係者、市町の福祉・介護・高齢者支援担当職員、弁護士・司法書士・社会福祉士等専門職後見人、地域包括支援センター職員 等
- 3.場所 静岡県男女共同参画センター「あざれあ」第1研修室
(静岡市駿河区馬淵1丁目17-1)

時間	内容	
13:30 ～ 14:00	【講義】中核機関に期待される『受任者調整と権利擁護支援チームの形成支援』	
	講師	
14:00 ～ 14:15	【鼎談】受任者調整における現状と課題	
	登壇者	
14:30 ～ 16:30	【演習】成年後見制度の適切な活用に向けて：申立て支援と受任調整を学ぶ模擬事例検討	
	講師	
	助言者	
	オブザーバー	

2. 横浜市社会福祉協議会(よこはま成年後見推進センター)

【本事例の特徴】

- 「地域支援チーム」を前提とした市民後見人の支援体制構築と、家庭裁判所との共通理解の積み重ねを通じた、地域全体で本人を支える後見体制の構築
- 18 区の状況を踏まえた「標準化」と「伴走支援」の徹底
- 法人後見実施団体の立ち上げから活動継続、後見人候補者の調整までの一体的な支援
- 市民後見人、法人後見、専門職等、多様な担い手が地域で役割を發揮できる支援環境づくり

(1)自治体概要

①人口(令和7年 3 月 31 日もしくは4月1日)

		概要
管内行政区	—	18 区
人口	—	約 375 万人

②権利擁護支援に関する状況

		概要
協議会	—	市協議会、区協議会(18 区)
中核機関	—	横浜市社会福祉協議会 (よこはま成年後見推進センター)
	中核機関開始(受託)年	令和2年度～(センターの設置は平成 10 年)
	整備パターン	単独、委託
	体制	<ul style="list-style-type: none"> ・ 正規 17 名(全員が法人後見業務を兼務) ・ 嘱託 2 名(同上) ・ 担当理事に弁護士を配置
	主な業務	<ul style="list-style-type: none"> ・ 成年後見制度利用促進に関する総合的な企画立案、調整および後方支援 ・ 協議会の運営、関係機関との調整 ・ 広報(住民に対する権利擁護に関する周知) ・ 相談 ・ 成年後見制度利用促進(権利擁護支援の必要性の検討、申立て支援) ・ 受任調整、チーム形成支援 ・ 後見人等支援(市民後見人の育成、受任調整、活躍支援、法人後見実施団体への支援、親族後見人への支援) ・ 不正防止、苦情対応等
行政との役割分担	<ul style="list-style-type: none"> ・ 横浜市行政においては、高齢者・障害者の権利擁護の在り方を市として検討する協議の場を先行して設置し、その成果として同センターが創設された。 ・ 以降、以下について、いずれも市が方針を示し、関係機関と協議を重ね、市社会福祉協議会と共同運営で展開してきたことが横浜市の大きな特徴。 ✓ 法人後見事業の立ち上げ 	

		<ul style="list-style-type: none"> ✓ 市民後見人養成(平成 24 年モデル区開始、平成 27 年全市展開) ✓ 中核機関設置 ・ 成年後見制度利用促進についても同様に、共同で運営。 ✓ 行政: 成年後見制度利用促進施策全体の方向性提示、関係機関との協議、制度設計 ✓ 中核機関: 研修、受任調整、進行管理、人材支援など実務全般
	関係機関との役割分担	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市内 201 か所の相談支援機関(区役所、地域包括、区社協あんしんセンター等)を一次窓口とし、中核機関は一次相談機関で対応が難しいケースや、制度利用の判断・調整が必要なケースについて後方支援を行う役割。
市民後見人(累計)	研修受講者数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 累計 209 人(H24年度~R7.3 末)
	受任者数	<ul style="list-style-type: none"> ・ 101 人(R7.3 末)
法人後見実施団体数	—	<ul style="list-style-type: none"> ・ 市社会福祉協議会:1 ・ 社会福祉協議会以外の法人数:10

(2)市町村等支援に関する基本的考え方

①取組開始の背景

<ul style="list-style-type: none"> ・ 横浜市では、平成 23 年に「市民後見人検討委員会」が報告書を取りまとめ、地域における権利擁護を地域福祉と一体的に推進する「市民後見よこはまモデル」が提案された。 ・ これを受け、平成 24 年度から市民後見人養成・活動支援事業を開始し、モデル区での実施を経て平成 27 年度から全市展開している。 ・ また、同センターでは平成 12 年から法人後見に取り組んできたが、市民後見の取組と並行して、成年後見制度を地域全体で支える必要性が強く認識されるようになった。 ・ 特に、障害のある方の「親亡き後」の問題が家族から提起され、個人後見だけでは対応が難しいケースがあるという課題認識が共有されてきたことが背景にある。 ・ こうした状況の中で、福祉職 OB や関係者による法人後見の取組も生まれ、市社会福祉協議会としても早い段階から関与し、情報共有や支援を行ってきた。
--

②市町村等支援の基本的考え方

- ・ 当市では、市民後見人を単なるボランティアではなく、「専門職等によるフォーマルな支援」と「見守り等地域のインフォーマルな支援」の中間に位置する重要な存在であると位置づけている。
- ・ 地域に住む身近な市民として本人を継続的に見守り、必要に応じて専門職や支援機関につながることで、被後見人の生活の質（QOL）の維持・向上を支える役割が期待されている。
- ・ また、個人後見では対応が難しい事例に対応するため、法人後見の育成も重要な課題と位置づけている。
- ・ こうした多様な担い手が適切に役割を果たすためには、区役所、地域包括支援センター、中核機関等が連携し、本人を中心とした「権利擁護支援チーム」を構築することが重要であり、このチーム形成を支えることがよこはまモデルの中核的な考え方となっている。

③専門職団体との連携状況

- ・ 横浜市では、平成18年から各区で、弁護士、司法書士、社会福祉士、行政書士等の専門職と地域の支援者が事例をもとに支援方針を検討する場（成年後見サポートネット）を設けてきた。
- ・ こうした積み重ねにより、専門職同士の顔の見える関係が形成され、困難事例への助言や調整が日常的に行われる基盤が整っている。
- ・ 中核機関設置後もこの仕組みを活用し、専門職による会議を年4回開催している。ここでは、区から上がる困難事例や支援の停滞ポイントを共有し、専門職の助言を受けながら支援方針を調整している。
- ・ また、年3回の全体会では、ケアマネジャーや地域包括支援センター、障害分野の計画相談支援等の関係機関なども参加し、地域全体で支援体制を確認している。
- ・ 障害分野については地域自立支援協議会とも連携し、制度横断的な支援体制の構築を図っている。
- ・ さらに、市民後見人については、各区で年1回「市民後見サポートネット」を開催し、事例検討や情報共有を行うことで、市民後見人が孤立しない支援体制を整えている。

④家庭裁判所との連携状況

- ・ 家庭裁判所との情報交換は、市民後見の取組開始以前から継続して行っている。
- ・ 特に、市民後見人を選任する際の前提として「地域支援チームが構築されていること」を重視しており、この考え方や市民後見の位置づけについて、情報交換や市の協議会等の場で候補者調整の実績を検証する機会を設け、家庭裁判所にも共有している。
- ・ また、令和6年7月からは、候補者調整会議の対象に法人後見も追加し、家庭裁判所への申立てにつなげる仕組みを整備している。

(3)市民後見人の育成・活躍支援に関する、市町村等支援の概要

①基本的考え方

- ・ 横浜市社会福祉協議会が行政区への支援を行う目的は、以下の2点である。
 - ✓ 全市で均質な権利擁護支援体制を整備すること
 - ✓ 相談支援機関や現場支援者の孤立を防ぐこと
- ・ 横浜市には18の行政区があり、相談件数や支援状況には地域差がある。また行政職員の異動により、制度運用のノウハウが十分に引き継がれないという課題もある。
- ・ そのため中核機関では、相談支援機関職員向けマニュアルや進行管理シートの提供、会議への参加などを通じて、どの区でも一定の水準で権利擁護支援が行われるよう後方支援を行っている。
- ・ また、市内201か所の相談支援機関を一次相談窓口とし、中核機関は困難案件への助言や専門職派遣、研修、相談対応ツールの提供などを通じて後方支援を担っている。

②市町村等支援の概要

■年1回、区単位で顔の見える関係づくりの開催(市民後見サポートネット)

- ・ 各区で年1回、市民後見サポートネットを開催し、研修修了者・受任者・区社会福祉協議会・中核機関職員が情報共有や事例検討を行っている。
- ・ 修了者同士のつながりが形成され、受任経験者の話は新たに活動を始める修了者の励みとなっている。

■多様な活動先を紹介

- ・ 個人受任に不安を感じる修了者には、法人後見実施団体での活動や、介護サービス相談員、傾聴ボランティアなど、権利擁護に関連するさまざまな活動の場を紹介している。

■相談支援機関職員向けマニュアルや事例集による支援の標準化

- ・ 横浜市では、中核機関設置に先立ち、相談支援機関が後見申立てまでの支援を行うためのフローを整備し、相談支援機関向けマニュアルや事例集を発行し、理解促進につなげた。
- ・ 法的課題、身上保護、財産管理の3領域を整理しながら支援方針を検討する構造となっており、相談支援機関の共通言語として活用されている。
- ・ 後見人選任後も、チーム会議の開催や支援方針の見直しに活用され、市民後見人が単独で抱え込まない支援体制を支えている。


よこはま成年後見推進センター 23

2 相談

(2) 相談支援機関職員向けマニュアル

[令和6年5月更新]

- 相談対応の標準化
- 初回相談から後見人等選任後までの法定後見申立支援フローを具体化したもの
- 「市民後見人相談支援機関向けガイド」と一体化……候補者調整の流れ等を紹介



よこはま成年後見推進センター 26

2 相談

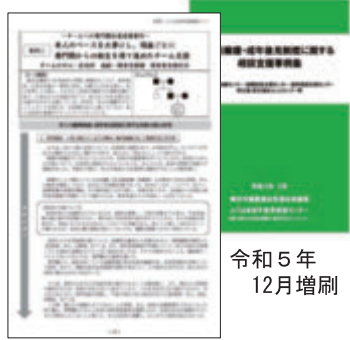
(4) 権利擁護・成年後見制度に関する相談支援事例集

相談支援機関向け(後見人等選任まで) [令和4年3月発行]

- 実際の相談、チーム支援対応を相談支援機関職員向けマニュアルの支援フロー順に紹介
- 制度利用のタイミングや申立て支援の流れ、チーム支援のポイント等の理解促進
- 主催研修、区協議会(全体会)等で教材として活用

【紹介事例】

- ① チームへの専門職派遣活用事例
- ② 横浜市成年後見人等候補者調整会議の活用事例
- ③ 障害者支援関係機関によるチーム対応事例
- ④ ケアマネジャー・区社協あんしんセンターとの連携による成年後見制度への移行事例
- ⑤ 8050世帯対応事例



令和5年12月増刷

よこはま成年後見推進センター 27

2 相談

(5) 権利擁護・成年後見制度に関する相談支援事例集


成年後見人等選任後のチーム支援 [令和6年3月発行]

- 成年後見人等選任後のチーム支援の重要性を「3つの参加」(当事者参加・市民参加・多様な主体の参加)にかかる実践をもとに紹介
- 令和5年度の主催研修で紹介した実践事例を掲載
- 主催研修、区協議会(全体会)等で教材として活用

【紹介事例】

- ① 専門職後見人との連携、参加支援の実践
- ② 意思決定支援の実践
- ③ 市民後見人の地域連携実践
- ④ 親なき後の、障害者支援機関と後見人等のチーム支援

● 「3つの参加」で描く成年後見人等選任後のチーム支援
[寄稿：同志社大学社会学部 教授 永田 祐氏]



※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

■進行管理シートによる相談プロセスの可視化

- ・ 相談支援機関では、進行管理シートを用いて相談開始から申立てまでの状況を整理している。
- ・ このシートは後見制度の利用判断だけでなく、本人の課題整理と支援チームの検討のためのツールとして位置づけられており、このシートを活用することで、案件の停滞要因が把握しやすくなり、申立て支援の質の向上につながっている。

■ブロック担当制による伴走支援

- ・ 市民後見人修了者はバンク登録を行い、市内を6ブロックに分けて担当職員を配置している。
- ・ 担当職員が受任前後の相談対応や活動状況の把握を行い、修了者が孤立しないよう支援している。

■候補者調整会議:月1~2回(年15回)開催し、市民後見人を有力な候補者として選定

- ・ 横浜市では、毎月候補者調整会議を開催し、市民後見人や法人後見の候補者を検討している。
- ・ 弁護士、司法書士、社会福祉士、行政書士、区役所、区社協、学識経験者が参加し、本人の課題や支援体制を踏まえて候補者を選定する。
- ・ 市民後見人は、地域支援チームが構築できる場合に有力な候補者として位置づけられており、この点がよこはまモデルの特徴である。

横浜市成年後見人等候補者調整会議・受任調整の流れ(概要)

よこはま成年後見推進センター

39

案件提出者	権利擁護・成年後見に関する相談支援機関[201か所]	成年後見人等現任者からのリレー
	地域包括 基幹相談 区役所(高齢・障害) <small>[区長申立は市民後見・法人後見]</small>	区社協(あんしん) <small>[契約者・制度移行]</small>
	専門職後見人 <small>[市民後見人移行]</small>	市民後見人 <small>[活動支援]</small>
	親族後見人 <small>[後見人支援]</small>	
案件受付	【事前取得】 候補者調整会議付議にかかる同意書を本人・申立人から入手(案件提出者が保管) 【会議の3営業日前17:00までに次の書類を中核機関あて提出(メール・フォームで受付)】 (1) ケース概要シート(市民後見人受任調整案件確認票にもチェック) (2) 親族関係図 (3) 本人情報シート (4) 代理行為目録・同意行為目録(保佐・補助の場合)	
毎月 第3木曜日	【横浜市成年後見人等候補者調整会議】 提出書類をもとに次の内容を協議 (1) 本人の課題整理 (2) 「報告書」記載事項(すみやかに対応すべき事項、後見人に期待すること等) (3) 候補者打診先の選定(専門職団体・市民後見人・法人後見団体) [会議の委員構成(7名・輪番制)] 学識経験者/弁護士/司法書士/社会福祉士/行政書士/区役所/区社協	
会議後 14日以内	(1) (会議翌日までに)中核機関から専門職団体あて調整依頼(通知、「報告書」メール配信) (2) 専門職団体で協議のうえ中核機関に回答(市民後見人・法人後見団体の場合事務局内で検討のうえ機関決定)	
候補者 決定後	(1) 中核機関から案件提出者に候補者紹介書・報告書を提供 (2) 本人・申立人と候補者の顔合わせ(相談支援機関等同席) *本人等の希望で候補者変更も可(3回まで)	
申立て	(1) 申立人は申立書類に候補者紹介書を添えて家庭裁判所に提出 (2) 案件提出者から申立てが済んだことを中核機関に連絡 (3) 中核機関から報告書(第4号様式)を家庭裁判所に送付	
審判後	(1) 申立人から案件提出者に連絡 → 案件提出者は後見人等を含むチーム会議を調整・実施	

※ヒアリング調査協力機関からの提供資料

(4)法人後見の育成に関する、市町村等支援の概要

①基本的考え方

- ・ 障害のある方の「親亡き後」など、長期的な支援が必要なケースでは、個人後見だけでなく法人後見の役割が重要となる。
- ・ 横浜市では、NPO 法人、一般社団法人、社会福祉法人など多様な主体が法人後見の担い手となり得ると考え、立ち上げ支援や実務支援、ネットワークづくりを通じて地域に複数の法人後見実施団体が育つ環境を整えてきた。

②法人後見実施団体への支援の概要

■法人後見に取り組む団体の意向把握、確認、立ち上げ支援

- ・ 法人後見に関心を持つ団体や関係者、親の会等から相談や制度説明の依頼があった場合には、法人後見の仕組みや実務内容、運営体制などについて説明を行い、立ち上げに向けた意向確認、助言を行っている。
- ・ 具体的には、
 - ✓ 法人後見を実施する際に必要となる組織体制や人員配置
 - ✓ 後見業務の実務内容や業務量
 - ✓ 後見人としての責任やリスク管理
 - ✓ 家庭裁判所との関係等について情報提供、説明を行い、実施団体が実情に応じた体制を整えられるよう支援している。
- ・ また、相談支援機関から四半期ごとに集約している進行管理実績で新しい法人名が上がってきたら、センターからアプローチして団体と接触し、連絡会の参加等情報提供している。

■後見実務に関するノウハウの提供

- ・ 法人後見実施団体が実際に後見業務を行う際には、事務手続きや記録管理など多くの実務が発生する。そのため横浜市社会福祉協議会では、これまでの法人後見の経験をもとに、後見事務の様式や実務上の留意点などのノウハウを提供している。
- ・ 具体的には、
 - ✓ 事務報告書等の各種様式の提供：センターが独自に作成・活用している後見事務の様式（事務報告書や財産目録等）をそのまま提供し、実務開始のハードルを下げている。
 - ✓ 伴走支援：単に書面やマニュアルを渡すだけでなく、中核機関の職員が、実務上の判断が難しい場面におけるアドバイスを行っている。等、日常的な後見業務に必要な実務情報を共有し、団体が安定的に後見活動を継続できるよう支援している。
- ・ 特に、立ち上げ時は、書面やマニュアルだけでは伝えきれない（読み解けない）ことが多く、相談・助言できる人（機関）の存在が重要と感じる。

■市民後見人の養成課程(入門講座)の開放

- ・ 法人後見実施団体の活動を支える人材を育成する観点から、市民後見人養成課程の研修機会を法人後見実施団体にも提供している。
- ・ これにより、法人後見実施団体のスタッフや関係者が成年後見制度や権利擁護支援に関する基礎知識を体系的に学ぶことができ、団体としての支援力の向上につながっている。
- ・ 法人後見実施団体の受任件数が増える一方で、活動する人が足りないという実態を受け、個人受任では責任が重いという修了者には、近隣で活動している法人後見実施団体での活動も推奨しており、実績はまだ少ないが地域の担い手の多様な関わり方を生み出している。

■法人後見実施団体のネットワーク形成:よこはま法人後見連絡会

- ・ 平成27年2月から、NPO法人・一般社団法人・社会福祉法人など多様な団体で構成された法人後見連絡会を開催している（社協の会員団体に限っていない）。
- ・ 背景として、障害のある方の親亡き後の問題が家族から強く提起され、個人後見だけでは支えきれないケースが現実に出てきたことなど、さまざまな経緯で市内に次々と法人後見実施団体が設立されてきたことがある。
- ・ この連絡会では、以下の取組を行っている。
 - ✓ 各団体の活動状況の共有
 - ✓ 後見実務に関する課題の検討
 - ✓ 制度動向や家庭裁判所の運用に関する情報共有
 - ✓ 団体間の連携可能性の検討
 - ✓ また、立ち上げを検討している団体に対し、既に活動している「先輩」の法人後見実施団体との関係構築やノウハウを学ぶ機会も設けている。
- ・ 法人後見実施団体は、それぞれ規模や活動分野が異なるため、日常的に情報交換を行う機会は多くないが、この連絡会を通じて団体間の横のつながりが形成され、後見実務に関する知見の共有や相互の学び合いが進んでいる。

■法人後見実施団体のリスト化

- ・ 横浜市では、市内で法人後見を実施している団体を把握し、法人後見実施団体のリストを作成している。
- ・ このリストは、相談対応や関係機関との調整に活用することを目的としている。
- ・ また、候補者調整会議等において法人後見を検討する際の基礎資料としても活用されており、地域にどのような法人後見の担い手が存在しているかを関係機関が共有するための重要な情報基盤となっている。
- ・ 法人後見を担う団体を一定程度把握しておくことで、以下の効果があると考えている。
 - ✓ 案件の特性に応じた団体の検討がしやすくなる。
 - ✓ 候補者検討の手続きが円滑になる。
 - ✓ 相談支援機関による、法人後見（実施団体）についての理解が促進される。
- ・ さらに、法人後見を担う団体の活動状況を把握することで、適切な支援や情報提供を行うことが可能となるとともに、後見業務を担う団体の質の確保という観点からも一定の役割を果たしている。

■候補者調整会議との連携

- ・ 横浜市では、弁護士、司法書士、社会福祉士、行政書士などの専門職等の団体、区役所、区社協等が参加する候補者調整会議を毎月開催し、後見人等候補者の検討を行っている。
- ・ これまで専門職等後見人と市民後見人の候補者調整が行われてきたが、令和6年7月からは法人後見も対象に加え、案件の状況や法人の体制・引き継ぎの仕組み・負担の偏り、受任実績等を丁寧に確認し、法人後見を候補者として検討する仕組みが整備された。
- ・ そのことで、以下のケースについて、法人後見を選択肢として検討することが可能となったことに加え、適切な法人を選定するプロセスが整備され、地域における後見人選任の幅が広がっている。
 - ✓ 個人後見では対応が難しいケース
 - ✓ 長期的な支援が想定されるケース
 - ✓ 複数の関係機関との調整が必要なケース

(5)地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

■相談支援機関間における専門性の引継ぎの難しさ

- ・ 高度な判断が求められる申立てに至るまでの進行管理、支援チームの組み立て等は、担当者の経験や理解度によって、案件の進み方が大きく変わる。
- ・ 相談支援機関職員の異動等による交代で、制度運用の専門性が十分に引き継がれないことがあり、地域や担当者によって支援の進め方に差が生じることが課題となっている。

■成年後見制度の利用に至らない多数事例への対応

- ・ 重大な課題がある相談は年間約2,000件あるが、すべてが法定後見申立てに至るわけではない。
- ・ 親族対応、任意後見、日常生活自立支援事業など多様な対応が必要となるため、継続的な見守りと再相談が可能な関係づくりを意識している。

3. 特定非営利活動法人 知多地域権利擁護支援センター

【本事例の特徴】

- 「市民後見人養成」に限定しない「多層的な担い手育成」と、住民や関係者等を巻き込む広域的
人材基盤づくり
- 市町行政・一次相談機関の「専門性補完」と、広域での支援レベルの標準化

(1)自治体概要

①人口(令和7年3月31日もしくは4月1日)

		概要
管内市町	—	4市5町(半田市・常滑市・東海市・知多市・阿久比町・東浦町・南知多町・美浜町・武豊町)
人口	—	約61万人

②権利擁護支援に関する状況

		概要
協議会	—	「成年後見制度利用促進計画推進委員会」及びセンターの「運営適正化委員会」
中核機関	—	知多地域権利擁護支援センター
	中核機関開始(受託)年	令和元年度～(センターの設置は平成20年)
	整備パターン	広域、委託
	体制	・ 正規8名 ・ 嘱託47名(同上)
	主な業務	・ 成年後見制度利用促進に関する総合的な企画立案、調整および後方支援 ・ 協議会の運営、関係機関との調整 ・ 広報(住民に対する権利擁護に関する周知) ・ 相談 ・ 成年後見制度利用促進(権利擁護支援の必要性の検討、申立て支援) ・ 受任調整、チーム形成支援 ・ 後見人等支援(市民後見人の育成、受任調整、活躍支援、法人後見実施団体への支援、親族後見人への支援) ・ 不正防止、苦情対応等
	行政との役割分担	・ 計画策定、首長申立て等 ・ 成年後見制度利用促進について、共同で推進
	関係機関との役割分担	・ 4市5町の相談支援機関(地域包括支援センター、基幹相談支援センター等)を一次相談窓口とし、中核機関は一次相談窓口で対応が難しいケースや、制度利用の判断・調整が必要なケースについて後方支援を行う役割。
市民後見人(累計)	研修受講者数	・ (市民後見人としての養成はしていない)

		・ ただし、地域の権利擁護の担い手は多数輩出。(研修修了者は実人数で 965 人(令和 6 年 10 月現在)) ²⁵
法人後見実施団体数	—	・ 市社会福祉協議会:2(4 市 5 町社協のうちの2つ)

(2)市町村等支援に関する基本的考え方

①取組開始の背景

- ・ 知多地域権利擁護支援センターでは、平成 20 年度に前身となる「知多地域成年後見センター」を開設した当初から、センターの職員のみで地域の権利擁護ニーズに対応することには限界があると認識していた。
- ・ そのため、特定の専門職や市民後見人のみで対応するのではなく、地域住民を含めた多様な主体がそれぞれの立場で権利擁護に関わることができるよう、地域全体で権利擁護を支える体制づくりを進めてきた。
- ・ こうした考え方のもと、権利擁護の担い手の育成や関係機関の連携体制の構築など、地域づくりの視点を重視した取組を展開している。

②市町村等支援の基本的考え方

- ・ 当センターでは、広域中核機関として、市町行政や地域の相談支援機関がそれぞれの役割を適切に果たすことができるよう、専門的な後方支援を行うことを基本としている。
- ・ 具体的には、「専門性の補完による市町行政の法的責務の遂行支援」と「地域のセーフティネット機能の維持・強化」を柱とし、誰もが安心して暮らせる地域づくりを目指している。
 - ✓ 市町行政職員等に対する支援：虐待対応や首長申立て等、行政が担うべき権利擁護業務を適切に遂行できるよう支援している。高齢者・障害者虐待防止連絡協議会へのセンター職員の参加や、虐待ホットラインの設置、行政職員向け研修の実施などを通じて、異動直後の職員でも適切な初期対応が行えるよう後方支援を行っている。
 - ✓ 地域包括支援センターや基幹相談支援センター等、一次相談機関に対する支援：権利擁護ニーズを適切に把握し、制度利用の必要性を判断できるよう支援を行っている。具体的には、「成年後見制度活用検討フローチャート」の作成や、年 2 回開催する「地域連携ネットワーク会議」、地域ケア会議への参画、専門職を交えた事例検討等を通じて、相談機関のアセスメント力の向上を図っている。
 - ✓ 障害分野については「知多障害保健福祉圏域会議」等と連携し、高齢分野と障害分野の双方の視点を踏まえた意思決定支援やチーム形成を進めている。
 - ✓ 加えて、地域の担い手育成の観点から、4 市 5 町が共同で「地域福祉人材バンク」を運用し、権利擁護支援に関わる人材の広域的な活用を進めている。

²⁵ 半田市・常滑市・東海市・知多市・阿久比町・東浦町・南知多町・美浜町・武豊町（2025 年 3 月）「地域福祉人材バンク」、『第 2 期知多地域成年後見制度利用促進計画』（https://chita-kenri.or.jp/chita-kenri_wp/wp-content/uploads/2025/01/25-29project.pdf）

③専門職団体との連携状況

- ・ 中核機関の運営において中立性を確保し、センターが実施している法人後見との利益相反を防止するため、専門職団体等が参加する「運営適正化委員会」を設置している。同委員会の中で「受任調整会議」を定期的を開催し、本人の状況を踏まえ、独自の「法人後見受任ガイドライン」に基づき後見人候補者の検討を行っている。
- ・ さらに、地域全体として福祉職と法律職の連携を深める取組として、愛知県弁護士会半田支部等が開催している「事業者セミナー」²⁶に協力している。
- ・ 加えて、虐待対応など法的判断が求められるケースについては、令和4年度に設置した「虐待ホットライン」²⁷を通じて弁護士等の法律専門職が行政の判断を直接支援しており、迅速かつ適切な対応につながっている。

④家庭裁判所との連携状況

- ・ 知多地域では、広域の成年後見制度利用促進計画の推進にあたり、家庭裁判所との連携を重視している。
- ・ センターと幹事市が事務局を務める「推進委員会（計画策定委員会）」には、家庭裁判所の主任書記官等がオブザーバーとして参加しており、地域の制度運用に関する課題や実務上の状況を司法と共有する仕組みが整えられている。
- ・ この会議体を通じて、地域の実情や支援現場の課題を家庭裁判所と共有するとともに、制度運用に関する情報交換を行うことで、広域計画の進行管理におけるPDCAサイクルが機能する体制となっている。

²⁶ 前掲25。平成27年度から継続。福祉関係職員・法律職を対象に、普段の業務で直面する高齢者・障害者の事例について法律専門職とともに検討する事例検討や、福祉職・法律職とのネットワーク形成の場。

²⁷ 前掲25。令和4年度に設置。法律専門家が虐待対応の相談をうける。

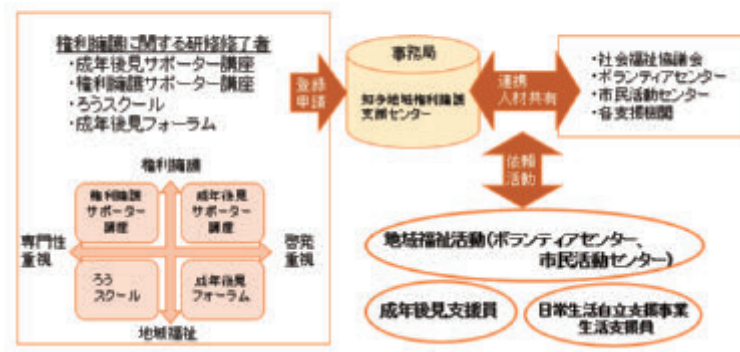
(3)地域の権利擁護の担い手の育成・活躍支援に関する、市町村等支援の概要

①基本的考え方

- ・ 知多地域権利擁護支援センターでは、特定の「市民後見人」の養成に限定するのではなく、地域住民がそれぞれの関心や能力に応じて権利擁護支援に関わることができるよう、多層的な人材育成を進めている。
- ・ 平成20年度以降、「成年後見サポーター講座」、「権利擁護サポーター講座」、「ろうスクール」²⁸等、対象者の関心や専門性に応じた段階的な研修を展開しており、研修修了者は実人数で965人（令和6年10月現在）となっている。
- ・ こうした人材が地域で継続的に活動できるよう、4市5町が共同で「地域福祉人材バンク」を運用し、地域福祉の担い手と活動機会とのマッチングを行う仕組みづくりを進めている。
- ・ 登録者は、専門性や関心に応じて次の3つの層に整理されている。
 - ① 権利擁護支援に直接関わる人材：成年後見支援員、日常生活自立支援事業の生活支援員、親族後見人等
 - ② 地域活動に関わる人材：権利擁護サポーター、地域づくりの担い手、傾聴ボランティア、見守り活動、互助会の運営等
 - ③ 意識・知識の醸成を担う人材：自分のことは自分で決める意識を持ち、地域で制度の周知を行う人材
- ・ 人材の活動にあたっては、社会福祉協議会のボランティアセンターや市民活動センター等が持つ既存のコーディネート機能を活用しつつ、センターが専門的なバックアップを行うことで、無理のない活動継続を支援している。
- ・ また、登録者から活動に関する相談があった場合には、個々の関心や適性を踏まえ、社会福祉協議会や地域のサロン活動、大学等での出前講座の講師など、さまざまな活動の場を提案している。
- ・ さらに、将来的には複数機関への重複登録の負担を軽減するため、人材バンクを一元的に管理する仕組みの構築を検討しており、行政の支援を受けながら広域的な人材活用システムの整備を進めている。
- ・ こうした取組により、権利擁護の視点を持つ住民が地域に増えることで、民生委員活動やボランティア活動の質の向上にもつながり、地域全体で本人らしい生活を支える基盤づくりが進められている。

²⁸ 前掲25。平成29年度から継続。一般市民を対象に、自分らしい生き方と老い方、生活を守るための制度や法律について学ぶ講座。

【「地域福祉人材バンク」のイメージ²⁹⁾】

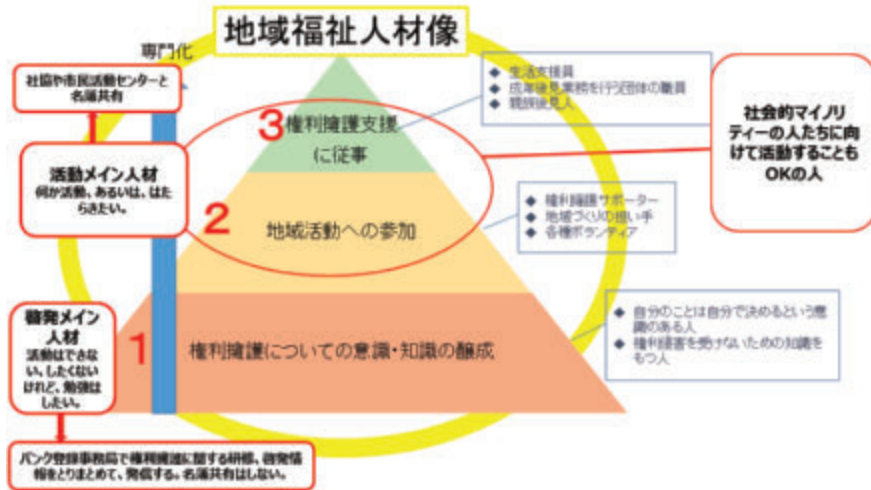


【「地域福祉人材と地域福祉人材バンク」³⁰⁾】

地域福祉人材像と地域福祉人材バンク

人材の育成や人材の活躍の場を検討するにあたり、「地域福祉人材像」を整理したものが下の図です。

項目10にあげた研修終了者等、権利擁護支援センターが実施している所定の研修をうけ権利擁護の意識をもっている人材を、「権利擁護を基盤とした地域福祉人材」としています。そのうえで、より活動への参加を意識して権利擁護サポーター講座や専門支援員養成研修を実施しており、さらに、日ごろから権利擁護支援に従事する行政や福祉関係職員への研修が位置づく形になっています。



「地域福祉人材バンク」では、2の「地域活動への参加」、3の「権利擁護支援に従事」の層の人たちを活動のメイン人材として登録してもらい、地域の活動や権利擁護支援等で活躍してもらおうことを想定しています。

²⁹⁾ 前掲 25

³⁰⁾ 前掲 25

(4)法人後見の育成に関する、市町村等支援の概要

①基本的考え方³¹

- ・ 第1期知多地域成年後見制度利用促進計画に基づき、当センターが中核機関としての役割を果たす上で、公正な受任調整や後見人支援を行うことと、広く専門職後見人や法人後見を行う団体を選択できる状態とすることで、利用者にとってメリットを実感できる制度とするため、社会福祉協議会による法人後見の実施体制を支援してきた。
- ・ 令和3年度に半田市社会福祉協議会、令和4年度に知多市社会福祉協議会で法人後見を開始した。
- ・ 法人後見を実施する社会福祉協議会とセンターとの間では「法人後見サポート会議」を開催し、法人後見の実務に関する情報共有や課題の検討を行っている。

②法人後見実施団体への支援の概要

■受任困難事案の引き受け、落ち着いたからのリレー

- ・ 当センターは、相談を断らない方針で、年間約2,800件の相談を受けている。
- ・ 本人の状況や財産が把握できず専門職が受任を躊躇するような困難事案は、まずセンターが法人後見として受任し、生活状況や財産の把握等、必要な調査を行っている。
- ・ その後、本人の生活が安定し、受任条件が整理された段階で、専門職後見人や社会福祉協議会など、より適切な後見人へ引き継ぐ（リレーする）仕組みをとっている。
- ・ センターが優先的に受任するケースとして、次の4類型を基準として地域で共有している。
 - ✓ 低所得者事案
 - ✓ 虐待事案
 - ✓ 首長申立て事案
 - ✓ その他処理困難事案
- ・ また、専門職後見人が事情により受任継続が困難となった場合の相談や、後見人交代の調整にも対応しており、地域における後見受任体制のセーフティネットとして機能している。

(5)地域の権利擁護の担い手育成に関する課題

■人材の確保と育成の限界

- ・ 増大・多様化するニーズに対し、専門的な知識と本人に寄り添う姿勢を備えた人材を確保し続けることが最大の課題である。カネ（予算）以上に「人」の確保が困難な状況にある。

■市町行政職員の専門性維持

- ・ 市町行政職員は数年で異動するため、制度や計画の理解、虐待対応の判断力にバラつきが生じる。継続的な行政職員向け研修や、中核機関による進行管理の徹底が重要である。

³¹ 前掲 25

アンケート調査票

「地域の権利擁護の担い手の育成・活躍の促進に関するアンケート調査」

<市町村向け調査票>

【本調査にご回答いただくにあたって】

【本調査の目的】

本調査は、地域の権利擁護の担い手の育成・活躍の促進に向けた対応策の検討を目的として、貴市町村における市民後見人・法人後見の育成等に関する取組状況の把握を目的としています。

【本調査の構成について】

本調査は、全体で2つのパートに分けて構成しています。ご回答にあたり、複数の部署・機関が関係する場合、お手数ですが、必要に応じてご担当部署等へのご確認をお願いいたします。

- I. 市民後見人パート
- II. 法人後見人パート

【ご回答の時点について】

本調査では、特に指定がない場合、**令和6年度末もしくは令和7年10月1日時点の状況**をご回答ください。当該時点でのご回答が難しい場合は、可能な最新時点のご状況についてお答えください。

【本調査における用語について】

本調査における用語は、「用語説明」(別シート)のご確認をお願いします。

【Excelでの操作について】

シートに保護をかけていますので、**行や列の挿入・削除は行わないで**ください。

【ご回答期限について】

令和8年1月16日(金)を目途にご回答ください。

※ご回答いただいた内容について、後日追加の調査のためのご連絡をさせていただく場合もございます。

問1. 貴市町村概要及びご回答者様のご所属部署等についてお聞かせします。

(1) 都道府県・市町村名をお答えください。

都道府県 市区町村

(2) 市町村区分をお答えください(あてはまる数字をひとつ選択)

- 01. 政令指定都市
- 02. 中核市
- 03. 一般市
- 04. 町村

(3) ご回答者様のご所属部署名をお答えください。

(4) 貴市町村の自治体コード(5ケタ)をお答えください。

【I. 市民後見人パート】

問2. 貴市町村における、市民後見人の育成・活躍支援に関する方針の整備状況や検討プロセス

(1) 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針や考え方等の市内での明文化状況について、あてはまる数字をひとつお選びください。

01 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針を明文化している※	<input type="text"/>
02 明文化はしていないが、市内で一定の考え方を共有している	<input type="text"/>
03 都道府県や都道府県社協が示す方針を参考にしているが、市町村としての明確な方針はない	<input type="text"/>
04 特に方針は定めていない	<input type="text"/>

※本調査では成年後見制度利用促進基本計画(単独計画)の他、介護保険事業計画や障害福祉計画、地域福祉計画等との一体計画への記載等を含むものを指定。

(2) 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の作成プロセスにおいて、協議を行った関係機関として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

※協議会等における検討を含む。

01 市内関係部署(高齢、障害、財政担当部署等)(03~05が適宜の場合を含む)	<input type="text"/>
02 社会福祉協議会(03~05を委託している場合、11を実施している場合を含む)	<input type="text"/>
03 地域包括支援センター(社協以外に委託の場合)	<input type="text"/>
04 基幹相談支援センター・障害者虐待防止センター(社協以外に委託の場合)	<input type="text"/>
05 成年後見(支援)センター、権利擁護(支援)センター(社協以外に委託の場合)	<input type="text"/>
06 都道府県(福祉担当課、成年後見利用促進担当課等)	<input type="text"/>
07 都道府県社会福祉協議会(県社協)	<input type="text"/>
08 近隣市町村	<input type="text"/>
09 法律・福祉専門職(弁護士、司法書士、社会福祉士等)	<input type="text"/>
10 市町村社協を除く、法人後見実施団体(社会福祉法人、NPO法人等)	<input type="text"/>
11 当事者団体・家族会	<input type="text"/>
12 学識者	<input type="text"/>
13 その他(具体的に)	<input type="text"/>
14 協議していない(方針等を作成していない)	<input type="text"/>

(3) 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の内容として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 市民後見人等に期待する役割や活動の明示	<input type="text"/>
02 養成研修の実施方針(目的・対象・内容・実施形態等)	<input type="text"/>
03 必要な後見人等の数や目標数の設定	<input type="text"/>
04 市民後見人(受任者)の活動支援(相談体制・活動マニュアル・交流機会等)	<input type="text"/>
05 養成研修修了者(受任者以外)の育成・活動支援	<input type="text"/>
06 専門職による相談支援体制の確保	<input type="text"/>
07 推薦・選任や対象事業に関する方針(家庭裁判所・専門職との共有)	<input type="text"/>
08 都道府県や近隣市町村との役割分担・広域連携の在り方	<input type="text"/>
09 都道府県や他市町村での養成研修修了者や後見人等としての活動経験者への対応	<input type="text"/>
10 中核機関の機能強化(権利擁護支援チーム形成・自立支援)との連動	<input type="text"/>
11 その他(具体的に)	<input type="text"/>
12 方針等を作成していない	<input type="text"/>

問3. 貴市町村における、市民後見人養成研修の概要について

※市民後見人の育成、活躍支援に向けた方針作成における課題として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 地域内の人材不足、財源不足、業務多忙等による対応困難等の課題を除く。	
02 市内での、市民後見人の育成、活躍支援を必要とする必要性が理解、共有されていない	
03 地域の関係者(地域、保健・福祉・医療の関係者、協議会のメンバー等)との間で、権利擁護支援ニーズへの対応の必要性が共有されていない	
04 養成研修修了者の役割の検討・明確化が難しい	
05 受任調整のための体制整備が進まない	
06 後見人等候補者として推薦しても選任される見通しが立たない	
07 選任された後見人等受任者に対する支援体制の整備が困難	
08 養成研修修了者に対する支援体制の整備が困難	
09 家庭裁判所から方針決定についての協力を得られにくい	
10 専門職団体から方針決定についての協力を得られにくい	
11 都道府県や都道府県社会福祉協議会から受けられる支援内容、役割分担が分からない	
12 その他、具体的に	
13 特に関係はない	
14 方針等を作成していない	

(4) 貴市町村が考える、市民後見人養成研修修了者に期待する役割として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 地域のボランティア(高齢、障害、児童等)	
02 民生委員・児童委員	
03 認知症サポーター	
04 介護サービス相談員	
05 法人後見の支援員	
06 日常生活自立支援事業の生活支援員	
07 成年後見人等としての受任(受任形態を問わない)	
08 その他、具体的に	
09 養成研修修了者に期待する役割を検討していない	

問3. 貴市町村における、市民後見人養成研修の概要について

※市民後見人の名称ではなく、独自の名称(権利擁護サポーター等)で養成している自治体もあります。

そのような独自の名称で養成された担い手も含めてお答えください。

※本設問では、直近で実施した養成研修についてご回答ください。

(1) 貴市町村における養成研修の実施状況として、もっともあてはまる数字をひとつお選びください。

※貴市町村が企画・費用負担等に関与していない他機関が実施した養成研修に参加した場合を除く。

※市町村社協や広域中核機関等への委託・補助による実施を含む。

01 貴市町村が単独で実施	
02 貴市町村と近隣の複数市町村が広域で実施(共催)	
03 貴市町村と都道府県とが分担して実施(共催)	
04 他機関(都道府県、他市町村、民間団体等)が実施している研修の紹介、参加推奨	
05 特に何も行っていない	

→問3(1)で04、05を選択した方は、問3(7)へ

問3(2)～(6)は問3(1)で01～03を選択した方のみお答えください

(2) 養成研修で活用した(予定を含む)財源として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 権利擁護人材育成事業(地域医療介護総合確保基金)	
02 上記以外の都道府県からの補助	
03 貴市町村で独自に予算化した財源	
04 その他、具体的に	

(3) 直近で実施した、養成研修の参加者数・修了者数を記入してください。

※おわかりになる範囲で結構です。

※該当者がいない場合はゼロ(0)を入力してください。

※把握できていない場合は999を入力してください。

※広域の中核機関等に委託している場合は、貴市町村分の人数を記入してください。

①参加者数(実人数)	人
②修了者数(実人数)	人

(4) 貴市町村が主体となって実施する養成研修において、受講者の人数や質の担保に向けて有効と考えられる取組工夫についてお答えください。①～⑬のそれぞれについてもあてはまる数字をひとつお選びください。

※貴市町村による単独実施、管内市町村や都道府県等との分担実施(共催)の場合、いずれも含む。

《選択肢》	
01 有効と考えられる	
02 どちからかといえは有効と考えられる	
03 どちからともいえない	
04 どちからかといえは有効と考えられない	
05 有効と考えられない	
06 実施していない	
【人数の確保】	
①説明会や広報における、研修修了後の活動イメージや相談支援体制についての説明・記載	
②開催曜日、時間帯の工夫	
③オンライン(リアルタイム・録画配信)形態での実施(対面との併用を含む)	
【質の担保】	
④研修申込時の説明会・面談等を通じた、受講者の人物像や活動意欲の確認	
⑤基礎・応用・フォローアップ研修など段階的な構成での実施	
⑥地域課題(認知症・障害・孤立等)や権利擁護支援活動に関する講義・演習の導入	
⑦実習場所や演習機会(認定の工夫による、実践的な学びの重視)	
⑧研修受講時の様子観察による、受講者の適性や活動意欲の確認	
⑨レポートの提出(研修前、研修中、研修修了後)	
⑩研修の節目ごとの(小)テストの実施を通じた効果測定	
⑪研修の節目ごとの面談を通じた、受講者の活動意欲や適性等の確認	
⑫家庭裁判所に提出する書類等の作成能力の確認	
【その他】	
⑬その他、具体的に	

問4. 貴市町村における、市民後見人候補者としての名簿登録への対応等について

(1) 貴市町村では、どの主体が実施した市民後見人等養成研修修了者の情報を、後見人等登録者名簿として、作成してありますか。もともとある数字をひとつお選びください。

※市民後見人、法人後見人実施団体、専門職等、全候補者をまとめて作成している場合を含む。

- 01 貴市町村が実施した研修修了者(委託・補助、協働、分担実施を含む)のみ
- 02 他機関(都道府県、他市町村、民間団体等)が実施した研修修了者を含む
- 03 後見人等候補者名簿を作成していない

→問4 (1)で03を選択した方は、問5へ

問4(2)～(7)は問4(1)で01,02を選択した方のみお答えください

(2) 名簿への登録にあたり、市民後見人としての適性を確認するためにを行っている取組の概要として、あてまるものすべてに○をつけてください。

※他機関(都道府県、他市町村、民間団体等)が研修実施主体の場合、当該機関からの情報提供による項目も含む。

※名簿情報の「更新」：候補者名簿の適性等の維持・管理を目的に、定期的な間隔(例:3年ごと)で、面接等を通じて、登録者の活動意欲、健康状態等を確認、再評価する取組(名簿からの削除を含む。単なる書面上の情報確認、修正作業を除く)。

- 01 名簿登録基準(不適切と判断した場合に登録・推薦を見送る基準)・手順等を定めている
- 02 研修修了時に、理解度を確認するテストを実施している(結果や評価に関する情報提供を受けている)
- 03 研修修了時に、申請書類や面談等を通じて、今後の活動意欲や健康状態、適性等を確認している
- 04 研修修了者の活動意欲・健康状態等について定期的に確認している
- 05 名簿登録時に、申請書類や面談等を通じて、今後の活動意欲や健康状態、適性等を確認している
- 06 名簿登録時に、申請書類や面談等を通じて、市民後見人(受任者)として活動するにふさわしい倫理や協力的態度を有しているかどうかを確認している
- 07 専門職(弁護士・司法書士・社会福祉士等)と、候補者の適性を確認・協議したうえで名簿登録している
- 08 定期的な間隔で、名簿情報を更新している
- 09 その他:具体的に
- 10 特になし

(3) 後見人等名簿登録(市民後見人)にあたって、重視している観点としてどのようなものがありますか。①～⑫のそれぞれについてもあてはまる数字をひとつずつお選びください。

※他機関(都道府県、他市町村、民間団体等)が養成研修実施主体の場合、当該機関からの情報提供による項目も含む。

- 「選択肢」
- 01 重視している
 - 02 どちからかといえば重視している
 - 03 どちからともいえない
 - 04 どちからかといえば重視していない
 - 05 重視していない
- ① 年齢
 - ② 活動意向(市民後見人としての希望の有無、活動可能な分野)
 - ③ 対応可能な地域、活動範囲
 - ④ 活動可能な曜日・時間帯
 - ⑤ 活動を継続できる生活環境(家族の状況等)
 - ⑥ 専門性・資格、職務経験や過去の権利擁護に関する活動歴
 - ⑦ 他の受講者や関係機関との協調性・コミュニケーション力
 - ⑧ 養成研修の受講態度やグループワーク等での様子等
 - ⑨ フォローアップ研修や交流会等への参加履歴
 - ⑩ 地域包括支援センター、社協、民生委員等からの推薦
 - ⑪ 家庭裁判所に提出する書類等の作成能力の確認
 - ⑫ その他:具体的に

(5) 養成研修修了者のうち、地域で権利擁護支援活動を行っている方の活動内容(令和7年10月1日時点)として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

※おわかりになる範囲でけっこうです。

※同じ方が複数の活動をされている場合は、そのすべてをお選びください。

- 01 地域のボランティア(高齢、障害、児童等)
- 02 民生委員・児童委員
- 03 認知症サポーター
- 04 介護サービス相談員
- 05 法人後見の支援員
- 06 日常生活自立支援事業の生活支援員
- 07 その他:具体的に
- 08 把握していない

(6) 養成研修修了者(後見人等)に選任されていない方)に対して行っている支援内容として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 01 修了者に対して活動機会・場所を紹介している
- 02 修了者同士の交流・ネットワーキングを行っている
- 03 フォローアップ研修や活動報告会等を開催している
- 04 継続的な相談支援体制を整備している
- 05 地域の活動団体・協力機関に対して、活躍の場の提供依頼をしている
- 06 その他:具体的に
- 07 実施していない

→問3 (6)を回答した方は、問4へ

問3(7)は問3(1)で04,05を選択した方のみお答えください

(7) 貴市町村における市民後見人等養成研修の実施意向として、あてはまる数字をひとつお選びください。

- 01 貴市町村単独で実施する意向がある
- 02 近隣市町村との分担(共催)で実施する意向がある
- 03 都道府県や都道府県社協からの支援を受けて実施する意向がある
- 04 実施する意向はない
- 05 検討していない

問4(4)(5)は、貴市町村での市民後見人候補者として、後見人等登録者名簿への登録を希望する、他機関(都道府県、他市町村、民間団体等)が実施した養成研修を修了した方(研修修了者)ではあるが、市民後見人(受任者)としての活動は未経験の方)への対応についておたずねします。

(4)貴市町村で、名簿への登録を希望される場合、どのように適性を確認していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 研修実施主体が発行した研修修了証の提示を求めた確認(内容・時間数の照合含む)	
02 面談による活動意欲・健康状態等の確認	
03 研修実施主体からの情報提供による、活動歴、地域活動等の実績の確認	
04 登録後のフォローアップ研修の受講や地域活動等への参加の働きかけ	
05 その他、具体的に	
06 適性を確認していない	
07 該当事例がない	

(5)貴市町村で、名簿への登録を希望される場合、再度研修の受講を求めますか。また、カリキュラムの免除は行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 再受講を求めず、登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)	
02 再受講を求めているが、重複するカリキュラムの一部または全部を免除している	
03 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)	
04 該当事例がない	

問4(6)(7)は、貴市町村での市民後見人候補者として、後見人等登録者名簿への登録を希望する、他市町村での後見人等として受任経験のある方への対応についておたずねします。

(6)貴市町村で、名簿への登録を希望される場合、どのように適性を確認していますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 過去の受任実績がわかる公的書類(登記事項証明書のコピー等)の確認	
02 面談による活動意欲・健康状態・適性等の確認	
03 研修実施主体からの推薦・照会	
04 登録後のフォローアップ研修の受講や地域活動等への参加を求めている	
05 その他、具体的に	
06 特に確認していない	
07 該当事例がない	

(7)貴市町村で、名簿への登録を希望される場合、再度研修の受講を求めますか。また、カリキュラムの免除は行っていますか。あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 再受講を求めず、登録可能としている(単位互換により全面的に免除している)	
02 再受講を求めているが、重複するカリキュラムの一部または全部を免除している	
03 原則として全科目の再受講を求めている(免除対応は行っていない)	
04 該当事例がない	

問5、貴市町村における、受任調整(会議)の開催状況、市民後見人としての候補者推薦、選任実績等について(令和6年度実績)

(1)受任調整(会議)における、市民後見人等名簿登録者を候補者として推薦した実績として、あてはまる数字をひとつお選びください。

01 推薦実績あり	
02 推薦実績なし	
03 受任調整をしたことがない	

→問5(1)で02,03を選択した方は、問6へ

問5(2)～(5)は問5(1)で01を選択した方のお答えください

(2)受任調整(会議)において、名簿登録者が市民後見人(受任者)として選任されることを可能としている取組や工夫として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 地域の関係者(保健・福祉・医療の関係者、協議会のメンバー等)との間で、市民後見人の対象事業について、整理・共有している	
02 家庭裁判所に対し、市民後見人の対象事業の目安について説明している	
03 家庭裁判所に対し、市民後見人が受任する場合のサポート体制について説明している	
04 専門職団体と協議し、市民後見人が選任された際の役割分担や支援体制を共有している	
05 本人(成年後見制度利用者の)状況や課題を整理・明確化している	
06 受任調整(会議)において、本人の課題解決に資するかという観点で、候補者選定や支援チームの形成、支援体制の確保等について検討を行っている	
07 受任調整(会議)において、課題解決後の専門職等からのリレー方式、複数受任体制等の検討を行っている	
08 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の対象に監督人等を含めている	
09 後見人等就任後、権利擁護支援チームでチーム開始の支援を確認を設けている	
10 本人、支援者、後見人等に対し、困りごとや相談事があった場合の相談窓口を伝えている	
11 その他、具体的に	
12 特に課題はない	

(3)令和6年度に行った受任調整(会議)を経て、①名簿登録者を候補者として推薦した件数と、②①の方のうち、市民後見人(受任者)として選任された件数をそれぞれお答えください。

※わかりになる範囲でけっこうです。(任意)

※該当者がいない場合はゼロ(0)を入力してください。

※把握できていない場合は999を入力してください。

①名簿登録者を候補者として推薦した件数		件
②①の方のうち、市民後見人(受任者)として選任された件数		件

(4)令和6年度末(単年度)における市民後見人の受任形態として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 後見人等として単独受任(監督人なし)	
02 後見人等として受任(監督人あり:専門職や社協等)	
03 市民後見人同士で複数名による共同受任(複数後見)	
04 専門職後見人と複数名による共同受任(複数後見)	
05 専門職後見人からのリレーケースを受任(単独受任)	
06 専門職後見人からのリレーケースを受任(複数受任)	
07 該当者がいない	

(5) 貴市町村での市民後見人(受任者)の活動に対する支援内容として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01	市民後見人(受任者)への相談・助言等の対応	
02	家庭裁判所に提出する書類作成のサポート	
03	活動マニュアルの作成・配布	
04	フォローアップ研修の実施	
05	交流会・情報交換会の開催・参加促進	
06	活動に関する休職加入の費用負担や交通費等の実費の支給	
07	市町村独自の報酬制度の設置	
08	その他:具体的に	
09	特に行っていない	

(6) 委任調整(会議)において、市民後見人を候補者として推薦する上での課題、難し点として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

※行内の人材不足、財源不足、業務多忙等による対応困難等の課題を除く。

01	市民後見人を担える候補者の数が少ない	
02	特に障害理解や意思決定支援に関する知識・経験を持つ人材が少ない	
03	市民後見人に対することかかわり合いと考えられる事例をイメージできない	
04	市民後見人対象事案が少ない	
05	地域の関係者(保健・福祉・医療の関係者、協議会のメンバー等)から、市民後見人の支援体制(支援チーム形成)についての理解や協力が得られにくい	
06	専門職団体から、市民後見人の支援体制(リレー)や複数受任体制等についての理解や協力が得られにくい	
07	家庭裁判所から、市民後見人対象事案や支援体制について、理解が得られにくい	
08	後見監督人等が報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の対象外であるため、支援体制の確保が難しい	
09	課題解決後の専門職後見人等から市民後見人への柔軟な交代(リレー)の仕組みが十分に機能していない	
10	推薦しても選任されないことが多い	
11	その他:具体的に	
12	特に課題は感じていない	

問6. 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国や都道府県に期待する支援について

(1) 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国や都道府県に期待する支援として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01	市民後見人の育成・活躍支援に向けて、明確な方針や指針が示されること	
02	育成・活動支援に必要な、庁内の人材・財源支援	
03	中核機関の整備・機能強化に向けた人材・財源支援	
04	研修修了者(後見人等の受任者以外)の活動実態に関する情報・事例提供	
05	研修修了者(後見人等の受任者以外)への活動支援に関する情報・事例提供	
06	家庭裁判所や専門職団体との連携・協力的構築に向けた支援	
07	市町村や都道府県における支援困難事案に対応する専門職の確保や育成、派遣体制の構築支援	
08	報酬助成(成年後見制度利用支援事業)について、後見監督人等も対象に含められるような、全国共通の安定的な財政支援や基準が示されること	
09	市民後見人が市町村を超えて活躍するための調整支援	
10	その他:具体的に	
11	特にない	

【II. 法人後見パート】

問7. 貴市町村が把握している、法人後見を実施している団体の概要について

(1) 貴市町村が把握している、法人後見を実施している法人の内訳についてそれぞれお答えください。

(令和7年10月1日時点)
 ※おわかりになる範囲でけっこうです。
 ※該当団体がいない場合はゼロ(0)を入力してください。
 ※把握できていない場合は999を入力してください。

①	市町村社会福祉協議会	
②	社会福祉協議会以外の社会福祉法人	
③	NPO法人・一般社団法人	
④	その他	

(2) 貴市町村における、自治体管内で法人後見を実施している法人の把握方法として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01	法人からの申告・報告	
02	家庭裁判所からの情報提供	
03	市町村が独自に調査・ヒアリング	
04	中核機関からの情報提供	
05	都道府県からの情報提供	
06	法人後見に関する会議や連絡会等への参加	
07	その他:具体的に	
08	把握していない	

問8. 貴市町村における、法人後見育成のための取組や支援の概要等について

(1) これまでに、貴市町村が主体となつて行つたことのある、法人後見育成のための取組や支援の実施状況として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01	法人後見立ち上げのための研修の実施(基礎研修等)	
02	法人後見実務のための研修の実施	
03	法人後見担当職員スキルアップのための研修の実施	
04	市民後見人活用のための研修の実施	
05	立ち上げ済み法人の組織体制充実・強化のための研修の実施	
06	法人後見の活用等のための地域の実態把握	
07	法人後見推進のための検討会等の実施	
08	法人後見活動に関する相談窓口の設置	
09	法人後見活動マニュアルの作成・配布	
10	法人後見活動に関するフォローアップ研修の実施	
11	法人後見実施団体間の交流会・情報交換会の開催・参加促進	
12	法人後見実施団体への報酬助成制度の適用	
13	専門職団体に対する、法人後見団体が困難事例等への対応を行ううえで、支援体制の協力依頼	
14	専門職団体や家庭裁判所に対する研修講師派遣依頼	
15	その他:具体的に	
16	特に行っていない	

→問8(1)で01~15を選択した場合、問9へ

問8(2)(3)は問8(1)で16を選択した方のみお答えください

(2) 貴市町村において、法人後見育成のための取組や支援を行う意向について、もつともあてはまる数字をひとつお選びください。

01	実施する意向がある	
02	実施する意向はない	
03	検討していない	

(3) 貴市町村が、法人後見育成のための取組や支援を行っていない理由として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01	法人後見の実態を把握していないため、必要性の判断ができない	
02	庁内で、法人後見育成の必要性や推進方針が共有されていない	
03	法人が対応することがかさわざわしいと考えられる事例をイメージできない	
04	法人後見実施団体が充足している/足りている	
05	担い手となつて法人が地域に存在しない	
06	取組意向のある法人をどのように探してよいかかわからない	
07	対応できる職員・財源が不足している	
08	家庭裁判所や専門職団体との連携体制が整っていない	
09	その他:具体的に	

問9. 貴市町村における、受任調整(会議)の開催状況、法人としての候補者推薦、選任実績等について

(令和6年度実績)

(1) 貴市町村では、受任調整(会議)における推薦の検討を行うことを目的とした「後見人等候補者名簿」に、法人後見候補団体を含まれていますか。

※市民後見人、法人後見実施団体、専門職等、全候補者をまとめて作成している場合を含む。

01	後見人等候補者名簿を作成しており、法人後見候補団体も登録している	
02	後見人等候補者名簿を作成しているが、法人後見候補団体は登録していない	
03	後見人等登録者名簿を作成していない	

→問9(1)で02,03を選択した方は、問9(4)へ

問9(2)(3)は問9(1)で01を選択した方のみお答えください

(2) 後見人等登録者名簿に法人後見候補団体を登録する際、どのような考え方をあてはまるものすべてに○をつけてください。

01	貴市町村管内に所在する団体	
02	近隣市町村に所在する団体	
03	都道府県による法人後見養成研修を修了した団体	
04	法人後見の受任体制(職員数・専門職配置・支援体制等)が整っている団体	
05	法人の活動意欲や希望分野を確認した団体	
06	法人後見としての受任実績(件数、年数等)がある団体	
07	市町村協議会等で推薦された団体	
08	その他:具体的に	

(3) 貴市町村において、後見人等登録者名簿に登録されている法人後見候補団体はどれほどありますか。令和6年度実績に基づき、具体的な数字をお答えください。

※おわかりになる範囲でけっこうです。

※該当団体がゼロ(0)を入力してください。

※把握できていない場合は999を入力してください。

団体

(4) 令和6年度に受任調整(会議)において、法人を候補者として推薦した実績の有無について、あてはまる数字をひとつお選びください。

01	推薦実績あり	
02	推薦実績なし	
03	受任調整をしたことがない	

(5) 令和6年度に行つた受任調整(会議)を経て、①名簿に登録した法人を候補者として推薦した件数と、②①の法人のうち、後見人等(受任者)として選任された件数をそれぞれお答えください。

※おわかりになる範囲でけっこうです。(任意)

※該当する団体がゼロ(0)を入力してください。

※把握できていない場合は999を入力してください。

①	名簿登録団体を候補者として推薦した件数	
②	①の団体のうち、後見人等(受任者)として選任された件数	

(6) 受任調整(会議)において、法人を候補者として推薦する上での課題、難しさとして、あてはまるものすべてに○をつけてください。

※庁内の人材不足、財源不足、業務多忙等による対応困難等の課題を除く。

01	法人後見を担える候補団体の数が少ない	
02	法人内部における、後見実務に必要な職員の確保や専門知識の継続的な習得・維持が難しい	
03	法人内部における不正防止やガバナンス(指導監督・監査)体制の整備が困難である	
04	法人後見活動の継続に必要な(本人からの)報酬が見込めない・事例の割合が高い(法人の負担が大き)	
05	法人が対応することがかさわざわしいと考えられる事例をイメージできない	
06	法人が虐待等の対応困難事例を受任する場合は専門職との連携、チーム支援の構築が困難	
07	家庭裁判所から、法人後見対象事業や支援体制について、理解が得られにくい	
08	無報酬事業に対応するための報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の財源確保が困難	
09	利益相反に該当する事例の場合、他に代替する担い手を見つけないことが困難である	
10	家庭裁判所から、法人後見対象事業のイメージについて、理解が得られにくい	
11	その他:具体的に	
12	特に課題は感じていない	

問10. 法人後見育成に関して、国や都道府県に期待する支援

(1)法人後見育成に関して、国や都道府県に期待する支援として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

01 法人後見の育成・活動継続に向けて、明確な方針や指針が示されること	<input type="checkbox"/>
02 法人後見の育成・活動継続に必要な、庁内の人材・財源支	<input type="checkbox"/>
03 中核機関の整備・機能強化に向けた人材・財源支援	<input type="checkbox"/>
04 意向のある団体が法人後見に取り組み、メリットや意義の提示	<input type="checkbox"/>
05 意向のある団体が設立・運営継続する上で参考になる情報・事例提供	<input type="checkbox"/>
06 意向のある団体が利益相反防止体制を構築するうえで参考になる情報・事例提供	<input type="checkbox"/>
07 法人後見実施団体への活動支援に関する情報・事例提供	<input type="checkbox"/>
08 家庭裁判所や専門職団体との連携・協体制構築に向けた支援	<input type="checkbox"/>
09 法人が対応困難事例を受任する場合は想定した、専門職団体との協力依頼	<input type="checkbox"/>
10 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)における、低所得の対象範囲や助成基準等について、 全国共通の安定的な財政支援や基準が示されること	<input type="checkbox"/>
11 その他、具体的に	<input type="checkbox"/>
12 特になし	<input type="checkbox"/>

質問は以上です。お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございます。

最後に、記入漏れやご回答の間違いななどがなくとも一度ご確認くださいませと幸いです。
ご回答内容の確認が完了しましたら、ファイルを保存、ファイル名を変更(「責自治体コード(5桁)」責自治体.xlsx)していただき、提出先のアドレス(smkk2025@iri.or.jp)まで、メール添付にてご提出ください。

本調査に関するご質問・ご意見等がございましたら、併せて提出先アドレスにお寄せください。

「地域の権利擁護の担い手の育成・活躍の促進に関するアンケート調査」

< 都道府県向け調査票 >

【本調査にご回答いただくにあたって】

【本調査の目的】

本調査は、地域の権利擁護の担い手の育成・活躍の促進に向けた対応策の検討を目的として、貴都道府県における市民後見人・法人後見人の育成に寄与する取組状況の把握を目的としています。

【本調査の構成について】

本調査は、全体で2つのパートに分けて構成しています。ご回答にあたり、複数の部署・機関が関係する場合は、お手数ですが、必要に応じてご担当部署等へのご確認をお願いいたします。

- I. 市民後見人パート
- II. 法人後見人パート

【ご回答の時点について】

本調査では、特に指定がない場合、**令和7年10月1日時点の状況**をご回答ください。当該時点でのご回答が難しい場合は、可能な最新時点のご状況についてお答えください。

【本調査における用語について】

本調査における用語は、「用語説明」シートのご確認を願います。

【Excelでの操作について】

本調査では、回答料にご回答をお願いします。
シートに保護をかけていますので、**行や列の挿入・削除は行わないで**ください。

【ご回答期限について】

令和8年11月16日(金)を目途にご回答ください。

※ご回答いただいた内容について、後日追加の調査のためのご連絡をさせていただきます。

問1. 貴都道府県概要及びご回答者様のご所属部署等についてお聞きします。

- (1) 都道府県名
- (2) ご回答者様のご所属部署名
- (3) 自治体コード(5ケタ)

【I. 市民後見人パート】

問2. 貴都道府県における、市民後見人の育成・活躍支援に関する方針の整備状況や検討プロセス

(1) 貴都道府県における、市民後見人の育成・活躍支援に関する方針の整備状況(あてはまるもの1つに○)

※ 都道府県における「担い手育成方針(市民後見人関連)」や「成年後見制度の利用促進に関する取組方針」等を含む。

01 担い手育成方針を明文化している	
02 明文化はしていないが、庁内で一定の考え方を共有している	
03 特に方針は定めていない	

(2) 管内市町村が作成している市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の把握状況(あてはまるもの1つに○)

※ 市町村における成年後見制度利用促進基本計画(単独計画)の他、介護保険事業計画や障害福祉計画、地域福祉計画等との一体計画への記載等を含む。

01 把握している	
02 一部市町村の状況を把握している	
03 把握していない	

(3) 貴都道府県における、市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の策定プロセスにおいて、協議を行った関係機関(あてはまるものすべてに○)

01 庁内関係部署(高齢、障害、生活困窮、財政担当部署等)	
02 都道府県社会福祉協議会	
03 管内市町村(高齢、障害、成年後見利用促進担当部署等)	
04 法律・福祉専門職(弁護士、司法書士、社会福祉士等)	
05 都道府県、市町村社会福祉協議会を除く、法人後見実施団体(社会福祉法人、NPO法人等)	
06 当事者団体・家族会	
07 字識者	
08 その他:具体的に	
09 協議していない	

(4) 市民後見人の育成・活躍支援に関する方針等の内容(あてはまるものすべてに○)

01 市民後見人等に期待する役割や活動の明示	
02 養成研修の実施方針(目的・対象・内容・実施形態等)	
03 必要な後見人等の数や目標の設定	
04 市民後見人(受任者)の活動支援(相談体制・活動マニュアル・交流機会等)	
05 養成研修修了者(受任者以外)の育成、活動支援	
06 専門職による相談支援体制の確保	
07 推薦・選任や対象事案に関する方針(家庭裁判所、専門職との共有)	
08 管内市町村との役割分担・広域連携の在り方	
09 他都道府県での養成研修修了者や後見人等としての活動経験者への対応	
10 中核機関の機能強化(権利擁護支援チーム形成・自立支援)との連動	
11 その他:具体的に	
12 方針等を策定していない	

(5) 市民後見人の育成・活躍支援に向けた方針策定における課題(あてはまるものすべてに○)

01 市町村から市民後見人の育成・活躍支援に関するニーズを十分に把握できていない	
02 庁内で、市民後見人の育成・活躍支援を必要性が理解、共有されていない	
03 広域(複数市町村)で、市民後見人の育成・活躍支援をする際の方針、役割分担等の調整が困難	
04 都道府県と市町村間で、市民後見人の育成・活躍支援をする際の方針、役割分担等の認識共有が困難	
05 養成研修修了者に期待する役割の検討・明確化が難しい	
06 市町村における受任調整のための体制整備を支援することが難しい	
07 後見人等候補者として推薦しても選任される見通しが立たない	
08 市町村等が整備した、後見人等受任者に対する支援体制を都道府県として支援することが困難	
09 市町村等が整備した研修修了者に対する支援体制を都道府県として支援することが困難	
10 家庭裁判所から方針決定についての協力を得られにくい	
11 専門職団体から方針決定についての協力を得られにくい	
12 管内市町村間で後見監督人等を報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の対象とするかの統一が困難	
13 その他:具体的に	
14 特に課題はない	
15 方針等を策定していない	

(6) 貴都道府県が考える、市民後見人養成研修修了者に期待する役割(あてはまるものすべてに○)

01	地域のボランティア(高齢、障害、児童等)	
02	民生委員・児童委員	
03	認知症サポーター	
04	介護相談員	
05	法人後見の支援員	
06	日常生活自立支援事業の生活支援員	
07	成年後見人等としての受任(受任形態を問わない)	
08	その他:具体的に	
09	養成研修修了者に期待する役割を検討していない	

問3. 貴都道府県における、市民後見人養成研修の概要について

※ 市民後見人の名称ではなく、独自の名称(権利擁護サポーター等)で養成している都道府県もあります。
 そのような独自の名称で養成された担い手も含めてお答えください。
 ※ 本設問では、直近で実施した養成研修についてご回答ください。

(1) 養成研修の形態(あてはまるもの1つに○)
 ※ 都道府県社会福祉協議会や管内市町村への委託・補助による実施を含む。

01	貴都道府県が単独で実施(委託・補助での実施を含む)	
02	貴都道府県と管内市町村が分担して実施(共催)(委託・補助での実施を含む)	
03	貴都道府県では研修を実施していない	

→ 問3(1)で03を選択した方は、問3(11)へ

問3(2)～(10)は問3(1)で01、02を選択した方のみお答えください

(2) 養成研修で活用した(予定を含む)財源(あてはまるものすべてに○)

01	権利擁護人材育成事業(地域医療介護総合確保基金)を活用	
02	貴都道府県で独自に予算化した財源を活用	
03	その他:具体的に	

(3) 養成研修の開催曜日等(あてはまるものすべてに○)

01	平日の日中(おおむね9時～17時)	
02	平日の夜間(おおむね17時以降)	
03	土曜・日曜・祝日(日中)	
04	土曜・日曜・祝日(夜間)	
05	その他(オンデマンド配信等による24時間対応等)	

(4) 養成研修の実施方法(あてはまるものすべてに○)

01	集合(対面)研修	
02	オンライン(リアルタイム配信)	
03	オンライン(録画配信・アーカイブ視聴・オンデマンド方式)	
04	その他:具体的に	

(5) 養成研修受講者の募集方法(あてはまるものすべてに○)

01	広報紙・回覧板	
02	ホームページ・SNS	
03	公共機関などでのチラシやポスターの掲示	
04	関係機関・団体への案内	
05	市町村や市町村社会福祉協議会等からの推薦	
06	過去の参加者・修了者からの紹介	
07	その他:具体的に	

(6) 貴都道府県が単独で実施した養成研修修了者の情報(名簿)の市町村への引継ぎ状況(あてはまるもの1つに○)

01	養成研修修了者に関する情報(名簿等)をそのまま提供している	
02	養成研修修了者に関する情報(名簿等)の一部提供している	
03	市町村に情報引継ぎを行っていない	
04	貴都道府県と管内市町村が分担(共催)して研修を実施したため、情報引継ぎの必要性がない	

(7) 貴都道府県が単独で実施した養成研修修了者の情報(名簿)について、市町村に引継いでいる情報(あてはまるものすべてに○)

01	研修修了日	
02	研修受講履歴(基礎・応用・実務研修等)	
03	活動意向(市民後見人としての希望の有無、活動可能な分野)	
04	対応可能な地域、活動範囲	
05	活動可能な曜日・時間帯	
06	活動を継続できる生活環境(家族の状況等)	
07	専門性、資格、職務経験や過去の権利擁護に関する活動歴	
08	他の受講者や関係機関との協調性・コミュニケーション力	
09	養成研修の受講態度やグループワーク等での様子等	
10	その他:具体的に	
11	市町村に情報引継ぎを行っていない	
12	貴都道府県と管内市町村が分担(共催)して研修を実施したため、情報引継ぎの必要性がない	

問3(11)は問3(1)で03を選択した方のみお答えください

(11)貴都道府県における市民後見人等養成研修の実施意向(あてはまるもの1つに○)

- 01 貴都道府県単独で実施する意向がある
- 02 管内市町村との分担(共催)で実施する意向がある
- 03 実施する意向はない
- 04 検討していない

(8)直近で実施した、養成研修の参加者数・修了者数(実人数)

- ※ おわかりになる範囲でけっこうです。
- ※ 該当者がいない場合はゼロ(0)を入力してください。
- ※ 把握できていない場合は999を入力してください。
- ※ 貴都道府県と管内市町村が分担(共催)して研修を実施した場合、貴都道府県で募集を行った研修の参加者、修了者数を記入してください。
- ※ ②「修了者数」は、貴都道府県が主体となって実施した養成研修修了者数であり、各市町村が作成・管理・更新する「後見人等登録者名簿」への登録者数と一致しているかどうかは求めません。

①参加者数(実人数) (半角英数) 人

②修了者数(実人数) (半角英数) 人

(9)貴都道府県が主体となって実施する養成研修において、受講者の人数や質の担保に向けて有効と考えられる

取組・工夫(各項目の選択肢からあてはまるもの1つに○)

※ 貴都道府県による単独実施、管内市町村との分担実施(共催)の場合、いずれも含む。

選択肢	人数の確保	質の担保
01 有効と考えられる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
02 どちらかといえば有効と考えられる	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
03 どちらともいえない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
04 どちらかといえば有効と考えられない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
05 有効と考えられない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
06 実施していない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【人数の確保】		
①説明会や広報における、研修後の活動イメージや相談支援体制についての説明・記載	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
②開催曜日、時間帯の工夫	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
③オンライン(LIリアルタイム・録画配信)形態での実施(対面との併用を含む)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【質の担保】		
④研修申込時の説明会・面談等を通じた、受講者の人物像や活動意欲の確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑤基礎・応用・フォローアップ研修など段階的な構成での実施	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑥地域課題(認知症・障害・孤立等)や権利擁護支援活動に関する講義・演習の導入	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑦実習場所や演習機会の設定の工夫による、受講者の適性や活動意欲の確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑧研修受講時の様子観察による、受講者の適性や活動意欲の確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑨レポートの提出(研修前、研修中、研修後)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑩研修の節目ごとの(小)テストの実施を通じた効果測定	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑪研修の節目ごとの面談を通じた、受講者の活動意欲や適性等の確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
⑫家庭裁判所に提出する書類等の作成能力の確認	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
【その他】		
⑬その他 ((半角英数))	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(10)貴都道府県から、管内市町村が主体となって実施する養成研修に対して行っている支援内容(市町村支援の概要)

(あてはまるものすべてに○)

01 管内市町村が主体となって実施する養成研修への補助金の支出	<input type="checkbox"/>
02 都道府県社会福祉協議会や、専門職団体に対する、管内市町村への助言・協力依頼	<input type="checkbox"/>
03 研修申込時の説明会・面談等を通じた受講者の人物像・活動意欲の確認に関する助言	<input type="checkbox"/>
04 研修案内チラシ等への研修修了後の活動イメージや相談支援体制記載等の助言	<input type="checkbox"/>
05 基礎・応用・フォローアップ研修など段階的な構成での実施に関する助言・情報提供	<input type="checkbox"/>
06 地域課題(認知症・障害・孤立等)や権利擁護活動に関する講義・演習の導入についての助言・情報提供	<input type="checkbox"/>
07 開催曜日、時間帯、開催形態(オンライン)等の工夫についての助言・情報提供	<input type="checkbox"/>
08 実習場所や活動機会の確保に関する支援	<input type="checkbox"/>
09 研修中に行う、受講者の適性や活動意欲の確認に関する助言	<input type="checkbox"/>
10 養成研修修了者の活躍支援方針や受任者への支援体制の整備に関する助言・情報提供	<input type="checkbox"/>
11 広域での市民後見人等養成研修実施に向けた働きかけ、調整	<input type="checkbox"/>
12 その他(具体的に (半角英数))	<input type="checkbox"/>
13 特に取組や工夫は行っていない	<input type="checkbox"/>

問4. 貴都道府県における、管内市町村が実施する受任調整(会議)の把握状況(あてはまるもの1つに○)

- (1) 貴都道府県における、管内市町村が実施する受任調整(会議)の把握状況(あてはまるもの1つに○)
- | | | |
|----|---------------------|--|
| 01 | すべての市町村の実施状況を把握している | |
| 02 | 一部の市町村の実施状況を把握している | |
| 03 | 把握していない | |

(2) 貴都道府県では、市町村が行う市民後見人等の受任調整(会議)に対して、どのような関与や支援を行っていますか。(あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|----|--|--|
| 01 | 受任調整(会議)の場における検討事項、進め方等に関する助言を行っている | |
| 02 | 受任調整(会議)の場における検討事項、進め方等に関する研修・説明会を開催している | |
| 03 | 受任調整(会議)の場における検討事項、進め方等に関するマニュアルを提供している | |
| 04 | 専門職団体に対し、受任調整(会議)に助言者、アドバイザーの派遣を依頼している | |
| 05 | 複数市町村における受任調整(会議)の共同開催・連携に関する支援を行っている | |
| 06 | 受任調整(会議)の実施状況や課題を把握し、制度運営を支援している | |
| 07 | その他:具体的に | |
| 08 | 特に支援は行っていない | |

問5. 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国に期待する支援について

- (1) 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、国に期待する支援として、あてはまるものすべてに○をつけてください。
- | | | |
|----|--|--|
| 01 | 市民後見人の育成・活躍支援に向けて、明確な方針や指針が示されること | |
| 02 | 都道府県職員向け研修の実施 | |
| 03 | 都道府県による市町村支援(研修実施、体制整備アドバイザーの配置など)に必要な人材・財源の支援 | |
| 04 | 研修修了者(後見人等の受任者以外)の活動実態に関する情報・事例提供 | |
| 05 | 研修修了者(後見人等の受任者以外)への活動支援に関する情報・事例提供 | |
| 06 | 家庭裁判所や専門職団体との連携・協力体制構築に向けた支援 | |
| 07 | 市町村や都道府県における支援困難事業に対応する専門職の確保や育成、派遣体制の構築支援 | |
| 08 | 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)について、後見監督人等も対象に含められるような、全国共通の安定的な財政支援や基準等が示されること | |
| 09 | その他:具体的に | |
| 10 | 特にない | |

【II. 法人後見パート】

問6. 貴都道府県における、自治体管内で法人後見を実施している法人の把握方法(あてはまるものすべてに○)

- (1) 貴都道府県における、管内で法人後見を実施している法人の把握方法(あてはまるものすべてに○)
- | | | |
|----|---------------------|--|
| 01 | 法人からの申告・報告 | |
| 02 | 家庭裁判所からの情報提供 | |
| 03 | 都道府県が独自に調査・ヒアリング | |
| 04 | 市町村・中核機関からの情報提供 | |
| 05 | 法人後見に関する会議や連絡会等への参加 | |
| 06 | その他:具体的に | |
| 07 | 把握していない | |

問7. 貴都道府県における、法人後見育成のための取組や支援の概要について

- (1) これまでに、貴都道府県が主体となって行ったことのある、法人後見育成のための取組や支援の実施状況(あてはまるものすべてに○)
- | | | |
|------------------------------|---|--|
| [法人後見実施意向のある団体(すでに実施中を含む)向け] | | |
| 01 | 法人後見立ち上げのための研修の実施(基礎研修等) | |
| 02 | 法人後見実務のための研修の実施 | |
| 03 | 法人後見担当職員スキルアップのための研修の実施 | |
| 04 | 市民後見人活用のための研修の実施 | |
| 05 | 立ち上げ法人の組織体制充実・強化のための研修の実施 | |
| 06 | 法人後見活動に関する相談窓口の設置 | |
| 07 | 法人後見活動マニュアルの作成・配布 | |
| 08 | 法人後見活動に関するフォローアップ研修等の実施 | |
| 09 | 専門職団体に対する、法人後見団体が困難事例等への対応を行ううえでの、支援体制の協力依頼 | |
| 10 | 専門職団体や家庭裁判所に対する研修講師派遣依頼 | |
| [市町村向け] | | |
| 11 | 法人後見の活用等するための地域の実態把握に関する助言、参考事例の提供 | |
| 12 | 法人後見推進のための検討会等の実施に関する助言、参考事例の提供 | |
| 13 | 法人後見活動に関する相談窓口の設置に関する助言、参考事例の提供 | |
| 14 | 法人後見実務団体間の交流・情報交換会の開催・参加促進に関する助言、参考事例の提供 | |
| 15 | 法人後見実施団体への報酬助成制度の適用に関する助言、参考事例の提供 | |
| [その他] | | |
| 16 | その他:具体的に | |
| 17 | 特にない | |

→ 問7(1)で17を選択した場合、問7(7)へ

問7(2)(3)は、問7(1)で01～16を選択した方のみお答えください

(2) 法人後見育成のための取組に活用した(予定を含む)財源(あてはまるものすべてに○)

- | | | |
|----|--------------------------|--|
| 01 | 地域生活支援事業費等補助金を活用 | |
| 02 | 都道府県で独自に予算化した財源を活用 | |
| 03 | その他:具体的に | |
| 04 | 法人後見育成の取組で活用した財源を把握していない | |

(3) 法人後見育成のための取組に当たっての課題(あてはまるものすべてに○)

- ※ 庁内の人材不足、財源不足、業務多忙等により対応困難等の課題を除く。
- | | | |
|----|--|--|
| 01 | 法人後見実施団体に期待する役割の整理・明確化が難しい | |
| 02 | 法人後見の担い手となる団体の発掘が難しい | |
| 03 | 研修内容の設計・調整に時間と専門性を要する | |
| 04 | 専門職団体からの連携・協力が得られにくい | |
| 05 | 家庭裁判所からの連携・協力が得られにくい | |
| 06 | 法人が受任する場合の支援体制(専門職や市町村との連携)が十分に整っていない | |
| 07 | 利益相反に該当する事例の場合、他に代替する担い手を見つけることが困難である | |
| 08 | 管内市町村間における、報酬助成(成年後見制度利用支援事業)の財源確保、対象等の統一が困難 | |
| 09 | その他:具体的に | |
| 10 | 特に課題はない | |

問7(4)～(6)は問7(1)で01～05(法人に対する研修の実施)を選択した方のみお答えください

→問7(1)で06～16のみを選択した方は、問8へ

4) 養成研修修了法人に関する、市町村への情報の引継ぎ、市町村との情報共有状況(あてはまるものすべてに○)

- 01 養成研修修了法人に関する情報(名簿等)をそのまま提供している
- 02 養成研修修了法人に関する情報(名簿等)の一部提供している
- 03 市町村に情報引継ぎを行っていない

5) 貴都道府県が実施した養成研修修了法人の情報(名簿)について、市町村に引継いでいる情報

(あてはまるものすべてに○)
(あてはまるものを除く。)

- ※ 法人や受講者に関する基礎情報(法人名、法人種別、所在地、代表者氏名、研修受講者の氏名、保有資格等を除く。)
- 01 研修修了日
- 02 研修受講履歴(基礎・応用・実務研修等)
- 03 活動意向(後見人等としての強みの分野等)
- 04 対応可能な地域・活動範囲
- 05 後見事務を担う担当職員の専門分野
- 06 法人内の支援体制、指導・監督体制(研修の実施状況、役割分担、研修予定等)
- 07 その他、具体的に
- 08 市町村に情報引継ぎを行っていない

6) 直近で実施した、法人後見養成研修の参加団体数・修了団体数

- ※ おわかりになる範囲でください。
- ※ 該当団体がいない場合はゼロ(0)を入力してください。
- ※ 把握できない場合は999を入力してください。
- ※ ②「修了者団体数」は、貴都道府県が主体となって実施した養成研修修了者数であり、各市町村が作成・管理・更新する「後見人等登録者名簿」への登録団体数と一致しているかどうかは問いません。

①参加団体数 団体
 (半角英数)

②修了団体数 団体
 (半角英数)

問7(7)(8)は問7(1)で17を選択した方のみお答えください

7) 貴都道府県における、法人後見育成のための取組や支援を行う意向(あてはまるもの1つに○)

- 01 実施する意向がある
- 02 実施する意向はない
- 03 検討していない

8) 貴都道府県が、法人後見育成のための取組や支援を行わない理由(あてはまるものすべてに○)

- ※ 市内の人材不足、財源不足、業務多忙等による対応困難等の課題を除く。
- 01 市町村から法人後見育成に関するニーズを十分に把握できていない
- 02 法人後見の実態を把握していないため、必要性の判断や方針策定ができない
- 03 市内で、法人後見育成の必要性や推進方針が共有されていない
- 04 市町村との間で、法人後見育成の必要性や推進方針、役割分担等が共有されていない
- 05 法人後見に関する知識・情報が不足しているため、取組に着手できていない
- 06 法人後見を担える候補団体の数が少ない
- 07 担い手となる法人の候補をどのように探してよいか分からない
- 08 家庭裁判所や専門職団体との連携体制が整っていない
- 09 その他、具体的に
- 10 特に理由はない

問8: 法人後見育成に関して、国に期待する支援について

(1) 法人後見育成に関して、国に期待する支援として、あてはまるものすべてに○をつけてください。

- 01 法人後見の育成・活動継続に向けて、明確な方針や指針が示されること
- 02 法人後見の育成・活動継続に必要な、市内の人材・財源支援
- 03 意向のある団体が法人後見に取り組み、メリットや意義の提示
- 04 意向のある団体が設立・運営継続する上で参考となる情報・事例提供
- 05 意向のある団体が利益相反防止体制を構築するうえで参考となる情報・事例提供
- 06 法人後見実施団体への活動支援に関する情報・事例提供
- 07 家庭裁判所や専門職団体との連携・協力体制構築に向けた支援
- 08 法人が対応困難事例を受任する場合は想定した、専門職団体との協力依頼
- 09 報酬助成(成年後見制度利用支援事業)における、低所得の対象範囲や助成基準等について、全国共通の安定的財政支援や基準が示されること
- 10 その他、具体的に
- 11 特にない

質問は以上です。お忙しい中、調査にご協力いただきありがとうございます。

最後に、記入漏れやご回答の間違いなどが無いかも一度ご確認ください。この回答内容の確認が完了したら、ファイル名を「貴自治体コード(5ケタ) 貴自治体.xlsx)にしていただき、提出先のアドレス(smkk2025@jri.or.jp)まで、メール添付にてご提出ください。

本調査に関するご質問、ご意見等がございましたら、併せて提出先アドレスにお寄せください。

令和7年度 老人保健事業推進費等補助金（老人保健健康増進等事業）
「地域の権利擁護の担い手の育成・活躍の促進に向けた調査研究事業」

報告書【参考資料】

令和8（2026）年3月
一般財団法人 日本総合研究所