

**成年後見制度における市民後見支援体制の現状分析に関する研究**

○筑波大学大学院人間総合科学研究科 永野 叙子 (8697)

小澤 温 (筑波大学・260)

[キーワード]: 成年後見制度、市民後見人、成年後見実施機関

**1. 研究目的**

本研究は、市町村の権利擁護支援の基盤の現状と市民後見人育成・支援事業の実施状況を分析し、その関係性を可視化することを目的とする。具体的には、市民後見人の受任件数が多く育成・支援に積極的である成年後見実施機関に注目し、複数の実施機関に共通する権利擁護支援体制の特徴を同定する。その上で、市民後見人育成・支援事業における市民後見人に必要な継続的支援について検討する。

**2. 研究の視点および方法**

Z 県における市町村成年後見実施機関（以下、実施機関）の成年後見支援担当者に対して半構造化面接法による訪問調査(2016年10月～2016年12月)を実施した。Z 県の資料を用いて市民後見人の受任累計件数（2016年3月末現在）が多い実施機関から順に、なおかつ特定の設置主体に偏ることがないように留意し12機関を選定した。主な調査項目は、①実施機関の基本情報 ②実施機関の事業内容と実施状況 ③首長申立における市民後見人の選任過程 ④市民後見人の育成と支援状況 ⑤関連機関（行政、専門職、地域）との連携状況等について、先行研究を参考に作成した。調査時間は60分程度、面接内容はICレコーダーに録音して逐語記録を作成した。あわせて、実施機関から文書・資料の提供があり、入手したすべてのデータを文章化し、補足的に先行研究や各種文献を参照しながら結果を纏めた。

分析方法は、実施機関毎に事例・コード・マトリックスを用いてデータを整理した。その上で、定性的コーディング（佐藤 2008）分析を援用し、複数の実施機関に共通する特徴を整理し、カテゴリー化を図る作業を行った。その際、分析軸として「成年後見実施機関の概要」「権利擁護支援の基盤」「市民後見人育成・支援事業」を指標に据えた。

**3. 倫理的配慮**

筑波大学人間系研究倫理審査委員会の承認（2016年9月）を得て実施した。

**4. 研究結果**

成年後見実施機関の設置主体の内訳は、社会福祉協議会 9 機関、公益社団法人 2 機関、一般社団法人 1 機関であった。設置年度は、いずれも、老人福祉法改正前（平成 23 年）に設立されていた。所在地は Z 県の全域に分散しており、1 機関は近隣自治体との広域連携での支援を担っていた。成年後見制度の事業に特化した機関が 2 機関あったが、その他の機関では、成年後見制度の利用支援、日常生活自立支援事業、独自サービス（財産保全、任意後見契約等）等も一体として実施していた。これらの事業は、行政との委託費や補助金で支えられていたが、事業収入（後見報酬等）を得ている機関が存在した。人員配置は、法人後見の受任件数の多い機関では職員数が多く、市民後見人育成研修を修了した一般市民が雇用される仕組みが見られた。

権利擁護支援の基盤は、11 の【サブカテゴリー】と二つの《カテゴリー》で構成された。

《権利擁護支援の体制整備》の中核は、【後見ニーズの発見・相談】、協議の場があり、【首長申立実施体制の整備】によって成年後見制度利用までの流れが作られていた。そこには、【日常生活自

立支援事業、成年後見制度、その他独自事業の活用】によって利用者本人の意向や判断力・生活状況に応じて身上監護を担ってきた歴史があり、制度と制度との狭間を繋ぐ事業が醸成、実施されていた。また、地域の権利擁護の取り組み状況【職能団体、関係機関（行政、地域包括、民生委員等）との連携】は、これまでも福祉に接点を持ちながら活動してきた職能団体が、成年後見人の受任にとどまらず、指導的な役割を果たしていた。

《成年後見実施機関内の体制》の中核となる【行政との関係性】は、行政計画に成年後見制度の利用促進が明示され、地域の権利擁護に係る会議体が設けられていた。また、案件によっては実施機関の提案を受け入れる対等な関係性がみられた。一方、実施機関内では運営委員会等が組織され、【職能団体・関係機関との連携強化】によって、後見・監督の受任適否、適切な後見人の選任、困難事例の対応等、運営重要事項の検討がなされ、実施機関にとって後見監督のノウハウ蓄積の場になっていることが確認された。

市民後見人育成・支援事業では、8の【サブカテゴリー】と二つの《カテゴリー》で構成された。《権利擁護人材育成》における市民後見人の育成・支援事業の中核は、まず、【実施計画における市民後見人の位置づけが明確】であり、地域の後見ニーズによって育成する市民後見人像が多少異なっていた。【実習活動】は、いずれの機関も重要視しており、対人援助技術の取得に重きが置かれていた。【市民後見人候補者登録・受任調整】では、実施機関毎に「市民後見人の受任要件：ガイドライン」が定められていたが、相応しい案件を待っていたら受任機会がないといった現状も聞かれた。そのような中で、受任経験の豊富な市民後見人に対して在宅ケースも担当してもらう等の、経験知を活かした受任調整も確認された。

《市民後見人への個人支援》の中核は、【市民後見人候補者のモチベーションの維持】であり、後見人候補者活動の場の創設が問題となっていた。また、【後見活動における継続的支援（身上監護面）】では、居所の移動等の複合的な支援が必要な場合と、対人援助の基本を確認するといった軽微な支援まで、個別支援の必要性が示唆された。【継続研修の内容】は、年間1～2回実施されていたが、親睦を図る研修以外に実践的なフォローアップ研修が重要であると認識されていた。

## 5. 考察

市民後見人候補者は60代が中心であり、後見活動開始70歳未満を想定すると、早急に活動の場を提供し実践を深めることが何よりも必要である。その実践が個人受任の後見人なのか、法人後見支援員なのか、地域の権利擁護事業の人材として活動するのか、その他、多様な選択肢が用意されていることが不可欠であり、実施機関には、適材適所へのマッチングも含めて、育成した後の人材活用の責任までもが求められる。また、市民後見人の質の保証という面では、後見監督人の就任条件のみが質の担保とならない様、後見活動経験年数に見合った研修目標を定め積み上げていく集合型研修と、受任ケースについてスーパービジョンを受けられる専門的な支援が望まれる。これらの事例のひとつとして、社会福祉士会の成年後見人継続研修がモデルとなると考えられる。市民後見人の育成、受任調整、そして育成後の継続的な支援のあり方については、他府県の先行事例を収集・参考にしながら、試行的実践を踏えて検討されるべき課題のひとつであると考えられる。

（本研究は、「平成27年度学術振興会科学研究費補助金 ケアマネジメントにおける意思決定支援プログラム開発と評価に関する研究（研究代表者：小澤 温）」の一環として実施した。）