

自治体による市民後見人養成の現状と問題点

—市民後見推進事業を実施した自治体へのアンケート調査から—

○ 関西大学大学院 人間健康研究科 松下 啓子 (7745)

黒田 研二 (関西大学・2797)

キーワード：市民後見推進事業、法人後見人、地域連携ネットワーク

1. 研究目的

成年後見制度は平成12年に制度が始まって以来、次第に利用は増えており平成27年度の申立件数は34,782件となっている。これまで親族後見人や専門職後見人がその役割を果たしてきた。しかし、少子高齢化で身寄りのない人が増加し、専門職後見人にも限りがあることから、新たな成年後見人の担い手として市民後見人が注目されるようになってきている。平成23年には老人福祉法32条の2が追加され、市町村に対して法定後見の運用基盤に対する努力義務が課されることとなった。それを実現するために国の補助事業として市民後見推進事業が開始され、平成23年から平成26年にわたり各地の自治体を実施した。本研究は全国の市民後見推進事業による市民後見人養成の実態を調査することにより、実際に活動している市民後見人の数や実態を明らかにし、市民後見人養成の問題点を明らかにすることを目的とする。

2. 研究の視点および方法

平成23年度から平成26年度までの間に厚生労働省の市民後見推進事業を実施した全国190か所の市区町を対象にアンケート調査票を郵送した。回答は自治体の担当者または事業の委託先の担当者に依頼した。その結果103市区町から郵送または電子メールにより回答を得た。回収率は54.2%であった。調査時期は平成29年1月から平成29年3月までである。市民後見人に応募した人の人数や市民後見人として活動している方の人数については市区町の規模の違いにより単純比較できないため、10万人当たりの人数に換算し分析した。また、質問項目についてそれぞれ度数分布を算出した。分析にはSPSS Statistics 23を使用した。有効回答103のうち自由記載欄に記載のあった回答は33であった。記載内容が複数の項目にわたるものは項目をひとつづつに分割し、カード化した。カードはKJ法を参考にグループ化し、A型インデックス図解を作成した。

3. 倫理的配慮

自治体の担当者に対して文書で本研究の趣旨と目的を説明した。賛同していただける自治体のみ回答を返送してもらうようにした。また、担当者個人が特定されないよう配慮している。その他の点については日本社会福祉学会の倫理指針を遵守した。

4. 研究結果

市民後見推進機関を設置している自治体は全体の75.7%であった。市民後見推進機関の委託先については市区町社協が70.5%、NPOまたは一般社団法人が7.7%、その他が

21.8%であった。市民後見人養成研修の応募条件としては年齢、居住地、全課程受講することなどを条件としている。また、市民後見人として受任するケースの条件は、被後見人が高額の資産を持たないこと、紛争性がないこと、自傷他傷のおそれがないことを挙げているところが多かった。市民後見人の活動形態についてみると支援組織が後見監督人を受任して市民後見人が単独で活動する「後見監督人受任型」が15.2%、支援組織が後見監督人を受任せず、市民後見人が単独で活動する「市民後見人受任型」が22.0%、支援組織である法人が受任している法人後見人の担当者として活動する「法人後見人受任型」は31.0%となっている（複数回答）。今回、調査を行った自治体は市民後見人養成事業を実施して積極的に取り組んでいるにも関わらず、55.3%の自治体が市民後見人の受任実績なしと回答している。人口10万人当たりには換算した市民後見人の数を5年分合計し、103か所の自治体で除して平均するとひとつの自治体当たりわずか3.6人である。

5. 考察

市民後見推進機関を設置している自治体の割合は75.7%と高く、専門機関の必要性については理解されていると言える。平成28年5月に施行された成年後見制度利用促進法に基づき、平成29年3月に成年後見制度利用促進計画が閣議決定された。その中で中核機関と地域連携ネットワークの構築が目標とされている。市民後見推進機関が発展し、中核機関としての役割を果たしていくことが期待される。実際に活動している市民後見人は限定的で極めて少ないことがわかる。その一方で市民後見人養成研修を修了した人の数は先述の市民後見人の数と同様に換算して平均すると51.1人である。実際に活動している人の14倍に上っている。市民後見人が活動する阻害要因を探るために自由記載欄の分析を行った。KJ法を参考に市民後見人養成研修を6つの過程に整理し、その過程からキーセンテンスを6つ抽出した。その6つの中で「①資源の不足②心理的ハードルが高い③マッチングが困難」の3つが市民後見人活動の阻害要因となっていることを見出した。「①資源の不足」については規模の小さな自治体は財政的な基盤が弱く、また高齢化率の高い自治体ではそもそも支援できる人が少ない。自治体単位ではなく、中核となる自治体を含む範囲で広域化していくことが重要である。「②心理的ハードルが高い」についてであるが、市民後見人の活動を辞退する人の心理的ハードルを下げるにはチームで取り組むことが重要である。現状では法人後見の中で支援員や担当者として活動することが現実的と考えられる。「③マッチングが困難」については市民後見人養成研修を修了して活動意欲をもつ貴重な人材が待機状態になっている。自治体や支援機関側で市民後見人が受任するケースを市長申立てに限定すると、数が少ないうえに困難事例も含まれることから市民後見人が受任するのは難しくなってしまう。市民後見人が活動できる条件を再検討する必要がある。また、市民後見人候補者が待機状態になるとモチベーション維持が困難になる。この点においても法人後見の中で少しでも活動に継続して関わることがモチベーション低下を防ぐと考えられる。