

2019年9月30日

法人後見等第三者評価結果報告書

認定特定非営利活動法人 よこはま成年後見つばさ

代表理事 渡邊 修一 殿

第三者評価者 弁護士 宮下 京介

認定特定非営利活動法人 よこはま成年後見つばさ（以下「つばさ」という。）の第三者評価者として、つばさの各事業について次のように評価と提言を行います。

評価項目
1. 基本情報
評価
<p>1. 対象法人は、2011年10月21日に設立されて以来、①<u>成年後見人等・相続財産管理人の法人受任事業</u>、②<u>福祉制度や成年後見制度の利用等相談・申立支援事業</u>、③<u>つばさ基金の設立・運営</u>、④<u>厚生労働省の指定課題の受託（調査・研究）</u>、⑤<u>行政機関・司法機関に対する意見提言</u>、⑥<u>各種研修会への講師派遣</u>、⑦<u>要支援者の余暇活動支援</u>、⑧<u>つばさ作業所の開所・運営</u>、⑨<u>機関誌発行</u>、など、さまざまな事業に取り組んできた（「2018年度（第8期）事業報告書」ほかより）。</p> <p>今後、更に新しい取り組み展開も図ろうとしている。</p> <p>2. 法人内部の独自カリキュラムにより、①<u>申立支援専門員</u>、②<u>スーパーバイザー（SV）</u>を養成し、自己業務に活かしている。</p> <p>3. 中心的事業である成年後見人等の法人受任事業については、設立以来、延べ82件（高齢者33件、障害者49件）に上り、今後も継続的な受任増加が見込まれる。</p> <p>4. 成年後見制度の利用等相談件数は、2018年度で229件あり、順調である。</p> <p>5. 法人の会員数は、2019年9月時点で、①<u>正会員79名</u>、②<u>賛助会員120名</u>であり、職員体制は、<u>計画相談担当1名</u>、<u>事務2名</u>である。</p> <p>6. 法人の役員体制は、2019年7月時点で、①<u>代表理事1名</u>、②<u>副代表理事3名</u>、③<u>理事6名</u>、④<u>幹事1名</u>である（「第17回 かながわNPO法人後見連絡会 議事録」より）。</p> <p>7. 2019年7月に、代表理事の交代があった。</p> <p>8. 法人の基本理念は、「誰にも等しく権利擁護」と定められており、具体的には、資力の乏しい市民について、法人として成年後見人等を受任し、身上監護に重点を置いた成年後見人等事務を行っている。</p>
提言
<p>1. 2018年度（第8期）事業報告書の報告に記載された、事業内容の分類に不十分な点があると感じました。</p> <p>「1. 成年後見人等の法人受任に関する事業」「2. 成年後見の相談・申立支援に関する事業」はよいとして、「3. 成年後見制度など権利擁護に関する事業」「4. その他事業」の中に、さまざまな種類の活動が、十分に分類されないまま、同列に取り扱われているように感じます。</p> <p>この点については、現在法人が取り組んでいるさまざまな事業について、更に細か</p>

<p>く分類・整理するとともに、それぞれの事業の目的・意義や、事業全体における各活動の位置づけなどを、法人内で再確認してはどうかと考えます。</p> <p>2. これまでの活動履歴をみると、今後、法人の活動は更に広がり、社員等（事務担当者）も増加していくことが予想されます。</p> <p>現在取り組んでいる法人の活動をより精密に分類・整理するとともに、理事など法人運営に参画する者の間で、各活動の全体活動における位置づけを議論して、その認識を共通化することにより、今後の法人の活動方針も明確になり、新たな取り組み展開の議論にも活かせるものと思いました。</p>
<p>評価項目</p> <p>2. 後見等業務 1（全体）</p>
<p>評価</p> <p>1. 成年後見人等の法人受任事業について、各種マニュアル（<u>相続登記マニュアル</u>、<u>終了事務マニュアル</u>、<u>相続財産管理人業務マニュアル</u>など）が作成されている。</p> <p>2. 個別案件について、各種書式（<u>インテーク相談票</u>、<u>活動報告書</u>、<u>経過一覧表</u>、<u>ヒヤリハット</u>、<u>事故記録</u>など）が作成・利用されている。</p> <p>3. 法人が受任している案件・これから受任しようとしている案件について、それぞれの進捗状況が分かる一覧表を作成している。</p> <p>4. 各種案件について、各種会議（<u>三役会</u>、<u>役員会</u>、<u>チームリーダー会議</u>、<u>業務検討会</u>など）が開かれている。</p>
<p>提言</p> <p>1. <u>各種マニュアル</u>、<u>各種書式</u>は、今後、定期的かつ継続的に見直しし、必要な改訂を重ねていく必要があるものと思いました。事業ごとに書式類の一覧を作成するなど、一覧性をもたせて整理・検討することにより、改訂作業も効率化できるのではないかと思います（あまり使われていない書式や重複する書式がないかなど）。</p> <p>2. <u>各種会議</u>については、それぞれの会議の目的・役割を明確化して、その認識を共通化することが大切だと思いました（各種会議の増加が、組織運営の非効率化につながるおそれがあるため）。</p> <p>3. <u>法人後見の優位性</u>（＝個人後見との比較における優位性）について、法人内で、更に議論・検討を進め、その優位性を活かした法人業務のあり方を議論し、その結果を、各種マニュアルや書式の改訂に活かすべきと感じました。</p>
<p>評価項目</p> <p>3. 後見等業務 2（受任直後）</p>
<p>評価</p> <p>1. 2018 年度の新規受任は 18 件（高齢者 4 件、知的障害 12 件、精神障害 2 件）であった。</p> <p>2. <u>評価票</u>を作成し、新規受任 10/18 件を抽出して<u>個別事例検証</u>を行った。</p>
<p>提言</p> <p>1. 「<u>評価票</u>」を利用した定期的な「<u>個別事例検証</u>」は有用であると感じました。他方でそれらが、評価項目 2. 評価 4. に記載した、どの会議で行われているのかが不明確であると感じました。</p> <p>もし、その点が不明確であれば、各種会議の目的・役割を明確化するためにも、どの会議がそれを受け持つかを明確にすべきと感じました。</p>

<p>2. 評価項目2. 評価2. の各種書式の例には挙げませんでしたが、「<u>受任直後のチェック票</u>」があるとのことでした。同書式については、更に改善の余地があるとのことなので、検討の上、改善すべき点は改善すべきと思いました。</p> <p>3. 受任直後業務の負担が重いため、評価項目1. 評価2. に記載した<u>スーパーバイザー (SV)</u> が代行するケースが多いとのことでした。</p> <p>この点について、<u>スーパーバイザー (SV)</u> の増加の必要性を検討しているとのことですが、<u>スーパーバイザー (SV)</u> の本来の役割は、あくまで事務全体を見渡した統括、管理・監督業務であり、受任直後業務の円滑化・効率化は、SV の養成ではなく、担当者の育成や事務効率化によって解決を図るべきではないかと思いました。</p> <p>また、その意味で、「<u>スーパーバイザー (SV)</u> の役割」について、法人内で再検討する必要があるのではないかと感じました（＝各役職の役割の明確化）。</p> <p>4. 評価項目2. 評価1. の各種マニュアルの例には挙げませんでしたが、「<u>法人後見実施要領</u>」（＝マニュアル）があるとのことでした。</p> <p>この点、受任直後の金融機関への就任届と、使われていない通帳の解約手続等に関し、同マニュアルの見直しが必要であるとのことなので、検討の上、改善すべき点があれば改善すべきと思いました。</p>
<p>評価項目</p> <p>4. 後見等業務3（継続支援）</p>
<p>評価</p> <p>1. 法人設立以来、延べ82件を受任したが、21件は既に終了し、現在は<u>61件</u>を継続支援している。</p> <p>2. 現在、<u>44名</u>の担当者が活動しており、一人あたり1～4名を担当している。</p> <p>3. <u>スーパーバイザー (SV)</u> は<u>13名</u>いる。</p> <p>4. 4チームに分かれた「<u>業務検討会</u>」で、法人後見の事務処理内容をチェックしている。</p> <p>5. 「<u>業務検討会</u>」の各チームは、①<u>チームリーダー</u>、②<u>SV</u>、③<u>担当者</u>、④<u>理事</u>など、4、5名で構成され、複数の目で適正な財産管理と身上監護がなされているかをチェックしている。「<u>業務検討会</u>」には、家族が参加する例もある。</p> <p>6. 家裁への報酬申立書等の提出書類は、法人事務局で作成され、期限内に提出できている。</p> <p>7. 後見開始時から、親族調査や推定相続人の確認など、終了時を意識した後見事務に努めている。</p> <p>8. 担当者の交代時には、「<u>担当者交代手順</u>」に従い、「<u>引継書</u>」を作成して行っている。</p> <p>9. 本人のみならず、家族への目配りも怠らないようにしている。</p>
<p>提言</p> <p>1. 「<u>業務検討会</u>」が、法人後見事務において重要な決定をしていることが分かりました（会議の役割の明確化）。</p> <p>2. 「<u>SVの増員</u>」については、評価項目3. 提言3. に書いたとおりです。</p> <p>3. ①チーム編成の工夫の必要性、②障害特性に応じたきめ細かな対応の必要性、③現金出納帳と手元現金の照合事務についての改善、④法人後見実施要領の改訂、については、いずれも自己評価で意識されているとおりであり、法人後見業務の課題として、継続的に検討していただきたいと思いました。</p> <p>4. 「<u>担当者会議</u>」（＝各種会議）については、評価項目2. 評価4. の各種会議の例</p>

<p>には挙げませんでしたが、前記「業務検討会」とは別に開かれているのでしょうか。</p> <p>組織内で会議が多くなると、かえって事務が混乱して効率が低下するおそれがあるので、評価項目 2. 提言 2. に書いたとおり、各種会議の目的・役割を明確化して、整理すべきと思いました。</p> <p>5. 「<u>担当者交代手順</u>」(=各種マニュアル)や「<u>引継書</u>」(=各種書式)は、評価項目 2. 評価 1. 2. の各種マニュアル、各種書式の例には挙げませんでしたが、マニュアルや書式の整理と、定期的かつ継続的な改訂の必要性については、評価項目 2. の提言 1. に書いたとおりです。</p>
<p>評価項目</p> <p>5. 後見等業務 4 (終了事務)</p>
<p>評価</p> <p>1. 成年被後見人等の死亡時の事務については「マニュアル」や「チェックリスト」が作成されており、期限内に適切に終了事務がなされている。</p> <p>2. 相続人不存在の事例で、法人が相続財産管理人に選任された。</p>
<p>提言</p> <p>1. 法人が相続財産管理人として選任されたことは、法人が家庭裁判所から信頼されている証左と考えて良いと思いました。</p> <p>今後も、その信頼に応えるために、現在行っているさまざまな適正な法人後見業務への努力を継続していただきたいと思いました。</p> <p>2. 終了業務は、主に<u>スーパーバイザー (SV)</u> が対応しているとのことですが、法人内における SV は「担当者中の熟練者・精通者」との位置づけでしょうか。一般的には、「スーパーバイザー」との名称は、全体を統括するもの、<u>監督者・管理者</u>を指すものと理解されますので、新しい担当者が入ってきたときなどに、「名称」が原因で混乱を来さないよう注意していただければと思いました。</p>
<p>評価項目</p> <p>6. 担当者支援の実際</p>
<p>評価</p> <p>1. 福祉制度の相談事業について、<u>スーパーバイザー (SV)</u> が「相談員の相談員」として相談員を指導している。</p> <p>2. <u>スーパーバイザー (SV)</u> は、担当者が動けないときは自らその代行もしている。</p> <p>3. 法人運営規程に定めのある「<u>業務検討会</u>」は、法人後見の受任直後の 3 か月間は毎月行われ、その後は最長でも 4 か月に 1 回行うものとされている。同「<u>業務検討会</u>」が担当者への支援になっている。</p> <p>4. 法人として受任している成年後見等事件の年金手帳や預貯金通帳は、「<u>財産管理取扱い</u>」に基づいて、法人で管理している。</p> <p>5. 年間に 2 回、「<u>担当者会議</u>」が開催され、各人が活動報告をして意見交換したり、法人から事例検討など学習の機会を提供したりしている。</p> <p>6. 成年後見人等の法人受任事業に関し、損害賠償保険に加入している。</p>
<p>提言</p> <p>1. 「<u>申立専門支援員</u>」「<u>担当者</u>」「<u>チームリーダー</u>」「<u>スーパーバイザー (SV)</u>」「<u>相談員</u>」「<u>三役</u>」「<u>理事</u>」などの役割分担があることが分かりました。この点、①それらの各役割と各法人の事業(法人後見事業以外の事業も含む)との関連性、②各役割同士の</p>

<p>関係性、が分かりにくいと感じました。</p> <p>法人内部で、各役割が担当する職務の内容・範囲が明確になっているか、その認識が共通化されているか、を再確認すべきではないかと感じました。</p> <p>2. 「スーパーバイザー (SV)」の役割が重要化し、その負担が過重になっていることが窺われますので、役割分担を明確にし、一つの役職に責任と負担が集中しないよう注意すべきと思いました。</p> <p>3. 各役職の養成方法と、指名・選任方法が明確になっているかについても、法人内で再確認すべきと思いました。</p>
<p>評価項目</p> <p>7. 人材確保・養成の取り組み</p>
<p>評価</p> <p>1. 2019年9月現在の「会員」は79名であり、そのメンバーは、<u>社会福祉士、社会福祉主事、精神保健福祉士、主任介護支援専門員、介護支援専門員、行政書士、看護師、保健師、保育士</u>など、多職種にわたっている。</p> <p>2. 毎年、「担当者養成講座」を開いて、新しい担当者を養成している。</p> <p>3. 講座のカリキュラムは法人独自のものであり、講師はほとんど自前で行っている。</p> <p>4. 講座の内容には、①業務検討会の傍聴、②実習、③実地研修、が含まれている。</p> <p>5. 口座に利用するテキストは、一冊に合本されて、事前配布されている。</p>
<p>提言</p> <p>1. 評価項目4. 評価2. で、「現在44名が活動」とされていることとの関係が不明確と感じました。(=「会員79名」中、現在は44名が担当者として実際に活動しているとの趣旨でしょうか。)</p> <p>2. 法人後見の受任事業が、今の法人の中心的事業であることから、同事業を更に充実化するため、知識と経験の豊富な人材を、定期的かつ継続的に養成・確保することが法人にとっての最重要課題であると感じました。</p> <p>また、法人内で、どの役職につく人材を養成するのかを明確にし、それを意識した養成活動を検討すべきと感じました。</p> <p>3. 座学も大切ですが、実際の業務に触れることがより実践的であるとの考えは、そのとおりであると感じました。今後も、その方向で人材の育成・養成に取り組んでいただければと思いました。</p>
<p>評価項目</p> <p>8. 当事者の余暇活動支援</p>
<p>評価</p> <p>1. グループホームに入所している人の土日の過ごし方を充実させるため、「<u>余暇活動支援</u>」を行っている。</p> <p>2. 「余暇活動支援」の内容には、①<u>お花見</u>、②<u>区民まつり</u>、③<u>お楽しみ会</u>（<u>音楽療法士を招いた音楽会や風車作りなど</u>）、④<u>クリスマス会</u>、⑤<u>新年会</u>、がある。</p> <p>3. 2019年度は、保土ヶ谷区社協に助成金申請をして、助成金を受けた。</p>
<p>提言</p> <p>1. 「余暇活動支援」の企画・実施を理事が担当しており、理事負担が増加しているのので、会員やボランティア参加が必要とのことですが、同事業継続のために、誰が担当するかを再検討した方が良いと思いました。</p>

<p>2. 横浜市松風学園以外の、地域の施設に参加呼びかけを検討しているとのことですが、「余暇活動支援」事業をより充実させるため、ということ（目的）であるものと理解し、より充実させて頂きたいと思いました。</p> <p>3. 「『年間行事と作業所を発展させたサロン活動』を加えていく」とのことですが、具体的なイメージがもてませんでした。この点、法人内でイメージをすり合せ、共有化して、具体的な活動を検討していくべきと感じました。</p> <p>4. 評価項目 1. 提言 1. で述べた、法人の事業内容を分類する際に、各事業の趣旨を明確にしてその認識を共通化した上で、事業の整理・統合を図るべきと思いました。</p> <p>5. 余暇活動支援事業を進めるにあたり、これからも助成金申請は行っていくべきと感じました。</p>
<p>評価項目 9. 法人運営</p>
<p>評価</p> <p>1. 法人運営規程が作られている。</p> <p>2. 就業規則や給与規程が作られている。</p> <p>3. 「役員会」では、活動上の報告と情報共有問題解決の方針が話し合われる。「役員会」は原則週に 1 回開催され、2018 年度は年間 49 回開催された。</p> <p>4. 2019 年 7 月から、法人後見の受任増加に対応するために組織改編がなされ、「後見業務管理体制」と「事務局体制」を整えた。</p> <p>5. 2019 年 7 月から、新たに「3 役会」が設置され、役員会と交互に毎週行われている。</p> <p>6. ヒヤリハットの把握と問題解決を意識し、事件・事故の未然防止に努めている。</p> <p>7. NPO 法人として、期限までに、所轄官庁に定められた報告ができています。</p>
<p>提言</p> <p>1. 法人が、設立目的を達成するためには、<u>適切な法人運営</u>がなされることが不可欠であり、<u>適切な法人運営</u>を実現するためには、<u>法人の組織体制</u>がしっかりしていることが必要であると考えます。</p> <p>そして、しっかりとした組織体制を構築するには、①活動目的の明確化とその意識の共有化、②法人内における役職や、各部門の役割の明確化、③運営規則の制定と同規則の遵守、④役職や各部門間の連絡体制の構築、などを検討して、それらを確実に実行することが必要であると考えます。</p> <p>2. それらを実現するためのさまざまな具体的アイデアは豊富であると感じました。</p> <p>3. ヒヤリハットの把握と問題解決の意識、事件・事故の防止は、「（法人組織の）運営の適切さ」というより、「（法人が行う）業務の適切さ」ではないかと感じました。</p> <p>4. 法人運営には、（民主的に行うことなど）「適切さ」の問題のほか、「効率化」の問題もあるので、この点についても意識した検討をして頂きたいと思いました。</p>
<p>評価項目 10. 法人財政</p>
<p>評価</p> <p>1. 横浜市社協のふれあい助成金（100 万円）を 3 年連続で得た。</p> <p>2. 2018 年に、ある理事から 1,000 万円の大口寄付を得た。</p> <p>3. 賛助会員からの寄附を下敷きに、理事が上積みをして「つばさ基金」を設けている。</p> <p>4. 法人後見受任による報酬収益は順調である。利用支援事業の申請は確実にいった。</p>

<p>5. 事務職員はパート雇用していたが、2018年から常勤職員を2名採用した。</p> <p>6. 担当者の報酬等は、運営規程に従って漏れなく支払われている。</p> <p>7. 経理事務に会計ソフトを導入した。</p> <p>8. 会計事務所や顧問税理士からの指導を受けている。</p> <p>9. 当事者の余暇活動支援や、計画相談事業を始めて、法人事業が拡大したため、支出も増加している。</p>
<p>提言</p> <p>1. 法人運営のためにしっかりとした財政基盤を作ることが重要であることは、意識されておりであると考えます。</p> <p>2. 引き続き、財政基盤強化を意識した法人運営に取り組んで頂きたいと感じました。</p>
<p>評価項目</p> <p>11. 新規事業（計画相談）</p>
<p>評価</p> <p>1. 2019年6月1日付で、「計画相談室ウィング」を設置し、障害福祉サービス等利用計画の相談事業を始めた。</p> <p>2. 同事業は横浜市から事業認定された。</p> <p>3. 2019年8月末現在、18名の計画相談支援を実施しており、更に10名の相談がある。</p> <p>4. 成年後見制度利用と計画相談を、車の両輪と位置づけて取り組んでいる。</p>
<p>提言</p> <p>1. 障害福祉における意思決定支援は、現在さまざまな場面で議論検討されており、法人後見事業に取り組む法人が、障害者の計画相談を通じて同問題に取り組むことは、大変に有意義なものであると考えます。</p> <p>2. 今後も、同取り組みを通じて、意思決定支援のあり方を社会に提示して頂きたいと思いました。</p>
<p>評価項目</p> <p>12. 個人情報保護</p>
<p>評価</p> <p>1. 入会時に後見等業務上知り得た個人情報保護についての誓約書を取り交わして、個人情報保護に配慮している。</p> <p>2. マイナンバーについて、「特定個人情報取扱規程」を定めて管理・使用を厳格に取り扱っている。</p> <p>3. 利用者から預った通帳、カード、印鑑等貴重品は大型金庫の中で個人別にケースに入れて保管している。大型金庫の開閉は限られた者で行っている。</p> <p>4. 個人情報ファイルは、鍵のかかる大型ファイルボックスを利用し、個人別ファイルで保管している。</p> <p>5. 事務所出入り口のシャッターの開閉などの防犯対策が講じられているほか、警備会社による防犯対策も講じられている。</p> <p>6. メールで個人情報を交換するときは、匿名化やパスワードの設定をしている。</p> <p>7. FAXでの個人情報送信は原則禁止している。</p>

<p>提言</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法人内で個人情報保護に関するさまざまな取り組みがなされていることが分かりました。マイナンバー以外についても法人内の個人情報取り扱いに関する一般的な規則が何か定められているかどうかについて気になりました。 2. 会員各自への周知徹底に課題があるとのことですが、この点は、＜気付き＞で検討されているとおり、①マニュアルの作成と実行の徹底、②法人内研修の実施、③専門的管理組織の設置などが考えられます。 3. なお、福祉連携にあたっては、一定の個人情報共有化が必要になる場面もあるため、この点についても念頭に置いた検討が必要になるものと考えます。
<p>評価項目</p> <p>13. アンケート調査</p>
<p>評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 不可能な場合を除いた全ケースを対象としたアンケート調査（顧客満足度調査）を実施した。 2. アンケート調査は、聴取りと文書照会によって行った。 3. アンケート調査の結果は、今後の法人後見業務に活かしていく。
<p>提言</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 認知症高齢者や障害者など、自らの意思を表出することが困難な方に対する支援活動を行う者にとって、活動が独善的になることを防止するために、定期的かつ継続的な、自主的「振り返り」をすることは大切なことであると考えます。 2. アンケート調査は、その「振り返り」のために有意義なものであると考えますので、その目的と意義を意識しながら、同活動を続けて頂きたいと考えます。
<p>評価項目</p> <p>14. 広範な活動</p>
<p>評価</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 法人の活動を、①ミクロ領域（個別事例の取り組み）、②メゾ領域（地域との連携、地域への働きかけ）、③マクロ領域（政策提言）に分けて考えている。 2. 2018年度に、厚生労働省の指定課題の受託（調査・研究）に取り組んで、事後評価として、5段階中4の高評価を得た。 3. 家庭裁判所で2019年4月から導入された新しい診断書の様式について、最高裁判所家庭局からのヒアリングに応じ、大きな影響を与えた。 4. 診断書作成時の本人情報シートは、つばさが具体的に提案したもので、本人情報シートの裁判官への提供もつばさが提案したものである。 5. 成年後見制度利用促進基本計画策定時のパブリックコメント募集に応じ、国や市に対して多くの意見を提出し、横浜市ではいくつかの意見が採用された。 6. 全国から、法人後見を実施している団体、実施しようとしている団体が視察に訪れており、これに応じている。 7. 2018年2月に、星川地域ケアプラザで、岩間地区社協とつばさとの合同による研修会を開催し、80名の地域の方々の参加があった。 8. 2018年4月に「つばさ作業所」を開設し、自宅に閉じこもりがちだった法人後見利用者1名を受け入れて、1年後に就労継続支援B型への通所につなげた。同年9月からは2人目の受入れを始めている。 9. 10年以上前から、講談師（神田織音さん）とタイアップして、台本作成など成年後

見講談に取り組んでいる。

提言

1. 法人が、多様かつ広汎な活動に取り組んでいることが分かりました。
2. また、それらの活動がいずれも大変有意義なものであり、かつ一定の成果も上げていることが分かりました。
3. 今後、更に新しい発想でさまざまな活動に取り組むよう努めるとともに、それらの活動の意義を振り返り、活動の成果を、今後の法人活動の展開にどのように活かしていくかが検討されなければならないと思います。
4. それらを活かす方法には、業務面（個別事案での実践、新たな別事業への展開など）、運営面（人材発掘、広報、財務など）など、さまざまな方向性が考えられますので、どの会議体で検討するのが適切であるかも含め、法人内で整理してよく検討して頂きたいと思いました。

15. 全体を通じて

1. 現在、中心的事業として取り組んでいる法人後見受任事業は、成年後見制度において大変重要な位置を占める、極めて有意義な事業であると考えます。
2. また、成年後見制度はあくまで高齢者福祉・障害者福祉の一手段であるところ、チームを組んで組織的に支援にあたる手法自体が、福祉的支援のあり方のひとつとして、極めて有意義であると考えます。
3. 福祉的な支援が必要な市民には、認知症高齢者や知的・精神障害者以外にも、身体障害者や親のいない子どもなどもあります。
それらの方々全てに対して完全な支援を行き渡らせることは困難かもしれませんが、個人よりも、組織的に支援を行うことが有用である場面は少なくないものと考えます。
他方で、組織的支援のデメリットについての検討も、今後それを克服する方法を考える上では有用であると考えます。
4. そのような組織的支援を先駆的に行う法人の模範として、今後も、適切な組織的支援のあり方を研究・実践して頂きたいと思います。

以上