

神奈川県下における NPO 型法人後見の現状と課題

認定 NPO 法人よこはま成年後見つばさ

理事 西田ちゆき

研究の背景・問題意識

■ 知的障害者のある子を持つ親の法人後見への関心

■ 現行の成年後見制度成立過程における法人後見の役割の認識

①ニーズの多様化、②身寄りのない場合に適切な後見人候補者を見つけることが難しい場合は法人後見が必要

■ 法人の選任件数の増加

法人後見の選任は増加、社会福祉協議会 821 件、その他法人 1,185 件（平成 27 年）、全体の約 5.7%、全体は 34920 件

■ 神奈川県下状況

・横浜家庭裁判所の平成 26 年申立て件数 2,728 件、社会福祉協議会 44 件、その他法人が 37 件選任、約 3.4%

・県下の社会福祉協議会 20 法人のうち、法人後見を実施は 18 法人

・NPO 型の民間法人後見団体は、連絡会に参加する法人で 10 団体

■ 問題意識

増えるニーズへの対応は十分か、民間の NPO 型法人後見の現状と課題、特に法人を継続させていくための詳細な問題分析・課題が必要である。

法人後見は知的障害者のある子を持つ親にとって関心が高い。私どもの法人に寄せられる相談の多くは障害の子を持つ親御さんからのものである。最近では後見人である親御さんたちが高齢化し、後見人の引き継ぎが意識される傾向がある。現行の成年後見制度において、自然人（個人）が成年後見人となるのが主流である、禁治産・準禁治産制度において法人が後見人となることには疑義があった。しかし、現行の成年後見制度においては、①ニーズの多様化によって法人が後見人となる場合があること、②身寄りのない場合に適切な成年後見人の候補者を見つけることが難しい場合は法人後見が必要であるⁱⁱと解釈され、現行成年後見制度成立過程においても法人後見の役割が見直され、法人後見に今日的な役割があることが検討されたⁱⁱⁱ。

全国の平成 27 年の申し立て件数に占める法人の選任事件の件数は社会福祉協議会、821 件、その他法人 1,185 件と、第三者の受任者に占める割合は約 8.2% にすぎない。神奈川県下の 20 の社会福祉協議会のうち、法人後見を実施している社協は 18 で、NPO 型の法人後見は連絡会に参加する法人で 10 団体にすぎない。

いiv。増えるニーズに対応できるのか、既存の団体が受任件数を大幅に増やしていけるのか、それともさらに多くの同様の法人が必要となるのか、団体数についても課題であろう。また、さらに本当に活動中の法人は永續していけるだけの運営状況なのかなど、安心して法人後見を選択してもらうために検証していかなければならないことは多い。

研究目的と方法

目的と方法

■ 本研究は NPO 法人として運営している民間の法人後見組織の調査を通して、安定的に受任できる法人運営のあり方の検討を目的とする。

■ 方法

①先行文献、資料から法人後見の課題を整理

②神奈川県社会福祉協議会主催の NPO 法人後見連絡会に参加している 10 団体の現状を既存の資料で比較検討

③10 団体のうち NPO 法人設立 7 年以上経過している団体で、比較的受任件数が多く、複数の会員で分担し、後見事務を実施している 3 団体を選定し、ヒアリング調査を実施した。

■ 調査の実施期間と内容

・実施期間は 2016 年 1 月から 6 月

・半構造的面接、質問項目①法人の基礎情報の確認（設立年月日、会員構成と人数、設立経緯、業務委託の有無、組織体制、後見担当者の資格、設立から今日までの受任状況、損害賠償保険加入状況）②受任要件、③後見事務の体制と法人運営体制、④利益相反について気をつけていること、⑤法人後見のメリットとデメリット、⑥法人の運営の課題

倫理的配慮

研究倫理については十分に配慮した。録音したデータについては取り扱いに注意し、知り得た情報のうち、団体の利益を損なう恐れのある情報やプライバシーに関する守秘義務を守ることにについて了解を得た。

結果・考察

調査結果のうち、神奈川県下の法人の類型と各団体の受任状況について概観したうえで、NPO 法人の課題となる「財政」に関することと、「人材」に関する項目を中心に現状と課題を考察していく。

神奈川県下の NPO 型法人後見の類型と受任状況

法人後見の類型については、先行研究において、①市民後見人型、②職業後

見人型、③行政型に類型化し、特徴を分析している報告書^vと、①事業型（後見受任中心、関連サービス提供型）②社会貢献型（公的事業型、独自活動型）に類型化した文献^{vi}を参考に9団体の類型化を試みた。神奈川県下のNPO10団体の実態をあてはめた場合、NPO型の法人後見はどれも事業型に該当する法人である。そのなかで、後見事務を行う受任者の属性は各団体特徴があり、後見業務の担当者を比較した場合、主流となる担当者の属性には多様性があるものの、概ね市民後見人型と職業後見人型に類型化が可能である。なお、後見受任中心・事業型については、主たる担当者の資格によって分けると、福祉や司法関連資格を持たない市民が中心になっている組織と、有資格者中心に活動している職業後見人型に分けられる。ただし、筆者が所属する法人においては、専門職が後見事務に従事するものの、それを生業とするメンバーはおらず、既存の累計にじっくりあてはまらないので類型の試論については課題が残る。

（神奈川県下のNPO型法人後見の類型）

	市民後見人型（当事者の家族）	職業後見人型
後見受任中心・事業型	成年後見湘南 湘南鎌倉後見センターやすらぎ ジョイサポート 成年後見横浜やまびこ	総合福祉サポートセンターはだの よこはま成年後見つばさ 成年後見センターかけはし かわさき障害者権利擁護センター
関連サービス提供・事業型	地域福祉を考える会 湘南ふくしネットワークオンブズマン	

（平成27年5月現在、神奈川県法人後見受任団体連絡会に参加しているNPO法人10団体の受任状況）

	法定後見			任意後見	計
	後見	保佐	補助		
NPO 湘南ふくしネットワークオンブズマン	2		1	1	4
NPO 成年後見湘南	22				22
NPO 地域福祉を考える会	7	9		1	17
NPO 総合福祉サポートセンターはだの	32	3			35
NPO 湘南鎌倉後見センターやすらぎ	26	2			28
NPO かわさき障害者権利擁護センター	1	1		2	4
NPO よこはま成年後見つばさ	21	2	1		24
NPO ジョイサポート	6	2			8
NPO 成年後見センターかけはし	2				2
NPO 成年後見横浜やまびこ	2				2

*平成27年7月開催NPO法人後見連絡会「県内NPO法人の法人後見事業実施状況平成27年5月末」より作成

法人運営の現状と課題に関する調査結果・考察

調査対象法人の概要

(法人の基礎情報)

	NPO 法人 A	NPO 法人 B	NPO 法人 C
事務所の所在	K 市	H 市	I 市
NPO 法人認証年	平成 18 年	平成 15 年	平成 16 年
担当者	25 名～26 名	20 名	7 名
会員	正会員 40 名	正会員 120 名 賛助会員 1 団体	正会員 78 名 賛助会委 3 名
発足経緯	弁護士、市民感覚の法人後見	施設入所者親の会が発足	オンブズパーソンの活動から発展
社協による法人後見	未実施	実施 平成 24 年から	実施 平成 20 年から

* 数字は平成 27 年 3 月現在

NPO 法人 A の所在地である自治体は法人後見を実施しておらず、A 法人の果たすべき役割は設立以降も大きい。

(後見業務体制)

	NPO 法人 A	NPO 法人 B	NPO 法人 C
担当形態	基本は 1:2 (支援者) 1 人 1 件～2 件	1:1 1 人 1 件～4 件	1:1 1 人 2 件～3 件
役割分担	・ 2 人とも身上監護 ・ うち一人は金銭管理 (報告書作成も含む)	・ 担当者は身上監護と小口現金出納管理、支払い ・ 預貯金の管理は事務局	・ 担当者は身上監護 ・ 金銭管理は事務局
訪問回数	施設：1 ヶ月 2 回 在宅：随時	施設：2 ヶ月 1 回 (現在施設入所のみ)	基本は月 1 回
書類管理	・ 事務所に郵便物、担当者が事務処理、管理は事務所	・ 事務所に郵便物、担当者が来て事務処理	・ 事務所に郵便物、事務局が処理
緊急時対応	・ 担当者、対応できない場合は事務局・責任者対応	・ 担当者、対応できない場合は事務局・責任者対応	・ 担当者、対応できない場合は事務局・責任者対応
報酬請求	・ 担当者が作成 ・ 内部監査を受ける	・ 事務局が作成・提出	・ 事務局が作成・提出
特徴	・ 月 1 回の定例会で業務報告 ・ 監査チーム (3 人 1 チーム) が報酬請求書類提出時詳細な監査	・ 月 1 回の定例会で業務報告	・ 月 1 回の定例会で業務報告

事務局体制はそれぞれの法人のやり方があるが、共通して担当者は身上監護の実施が中心業務で、預貯金および金銭出納の管理や報酬請求事務など、小口現金を除く金銭管理事務については、全員が担当しているわけではない。従って、事務処理の苦手な担当者、あるいは他人の金銭を扱うことに不安を抱いている担当者にとって都合よいといえる。

人材育成に関する現状と課題

(将来に向けた法人の課題)

NPO 法人 A	<ul style="list-style-type: none"> ・人材育成（担当者と管理者双方、次世代引き継ぎの目処はついている） ・任意後見はやっていないが、「契約後見」とセットでやらないとなかなか理解が得られない。また、金融機関での対応が難しい。 ・担当者によって質が変わる社協、行政との連携 ・継続性を担保するため、担当者養成、ノウハウの蓄積を怠れない ・地域のネットワークやサポート体制は徐々に信頼性関係の中で蓄積されていくもので常に課題となる
NPO 法人 B	<ul style="list-style-type: none"> ・今の規模だと受任は 30 件が限度（状況把握の関係上） ・世代交代（代表が 75 歳を迎えるまでに） ・60 歳代のスタッフの確保 ・市民後見人養成との連携
NPO 法人 C	<ul style="list-style-type: none"> ・受任件数の増加 ・申立て支援（市長申立ては時間がかかる） ・後見報酬（公的な報酬助成制度に期待） ・担い手は市民後見講座養成研修後の人材に期待（平成 28 年度は法人後見に 5 人加入）

将来に向けた課題については、共通して、NPO 活動の共通の課題^{vii}である人材育成と財政基盤の安定が項目として挙げられた。人材育成については、担当者育成と管理者育成（特に代表者の引継ぎ）の課題がそれぞれにあり、特に、成年後見湘南は喫緊の課題となっている。

(担当者養成・研修)

	NPO 法人 A	NPO 法人 B	NPO 法人 C
担当者養成	<ul style="list-style-type: none"> ・毎年実施 ・定年後の人を対象に養成研修を実施している。 ・10 コマ座学、10 コマ実習、1 コマ 2 時間 	<ul style="list-style-type: none"> ・養成講座は開催していない ・外部の養成講座終了後の人材を採用 	<ul style="list-style-type: none"> ・養成講座は開催していない。 ・外部の養成講座終了後の方 ・市民後見人養成講座終了後の修了生に呼びかけ
研修	・担当者会議（月 1 回）に外部講師を招いて実施	随時	随時
市民後見人養成 ^{viii}	平成 27 年度以降に検討	平成 25 年度より実施定員 15 名~25 名	平成 26 年度より実施毎年度実施

担当者育成の詳細をみると、内部で養成研修を実施しているのは A 法人のみで、他の 2 団体は外部の養成講座（東京大学市民後見人養成講座、専門職団体の養成講座、市民後見人養成講座など）終了者への期待が高い。

なお、K 市では市民後見人養成講座は現在開催されておらず、H 市では養成講座終了後の受講生は数名しか受任できていない状況である。市民後見人養成については各自治体の事業^{ix}であり、養成講座終了後は単独受任するほか、社協の権利擁護事業担当者となって活動しているが、修了生が十分に活かされているとは言い難い。NPO 型法人後見との連携も今後の課題であろう。

財政的な問題について

(財政基盤に関わる現状と課題)

	NPO 法人 A (平成 27 年度)	NPOB (平成 26 年度)	NPO 法人 C (平成 27 年度)
(収入) 成年後見報酬	15,703,104 円	4,056,000 円	3,847,376 円
(支出) 事業費、事務管理費	1,743,000 円 (後見報酬) 8,534,865 円 (管理費)	2,168,000 円 (後見報酬) 1,907,657 円 (管理費)	3,252,486 円 (人件費) 976,095 円 (経費)
事務所家賃	595,980 円	780,000 円	988,222 円
正味財産	42,925,499 円	6,201,109 円	6,811,623 円
報酬	<ul style="list-style-type: none"> ・1 業務 1000 円が基本 ・事務内容ごとに内部規定を作成している。 	<ul style="list-style-type: none"> ・後見担当者には毎年 5 万円の後見報酬 ・事務員 (受任者の財産管理を担当) は時給 800 円~1000 円 	<ul style="list-style-type: none"> ・後見担当者には月 5000 円支払っている ・財産管理は法人の事務職員が担当 ・平成 27 年度まで週 3 日の専門職を雇用
備考	<ul style="list-style-type: none"> ・後見報酬に事業にかかる関係者の交通費などは含まず。 		<ul style="list-style-type: none"> ・他事業中心 (約 4700 万円の事業規模) の法人

法人後見の課題として後見事務継続のための一定の収益確保が挙げられる。これは NPO の共通する課題であるが、特に、成年後見制度は被後見人等の生活全体を引き受ける業務であると言ってもおおげさではなく、法人継続のための適正な収支が重要である。

この点について、3 法人はそれぞれ独自の考え方に基づく担当者への報酬体系を持つ。3 法人とも財政的にはある程度の余裕をもって運営しているが、B 法人は法人後見のデメリットについて、事務所運営に経費がかかることであると述べている。当法人は、赤字こそなっていないが、収入から担当者への報酬と管理費を引くと収支はわずかのプラスにすぎず、担当者の報酬や事務局の手当を増やそうとしても増やせない状況である。

また、C 法人においては、他事業の予算で管理費を賄っており、成年後見事業の財政的な自立に向けて、受任件数増を新年度目標としている^x。

A 法人は万が一、収支がマイナスになったときに備えて財産を蓄えてきた分、担当者への報酬は他団体と比べて低くなっている。

担当者の後見報酬については、3 団体とも、担当者からは報酬について「安い」と問題視する声は特にないとのこと。法人としては報酬を上げる事で、報酬目当てに活動に参加してくることを危惧しており、A 法人と B 法人では「そのような人材は求めている」という会員の声も強い。

法人後見のメリットとデメリット

(法人後見のメリット・デメリット)

<p>メ リ ッ ト</p>	<p>(運営上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・利用者からみて法人の方が継続して活動してもらえる(担当者の交替が負担なく行える)(支援方法等) ・情報やノウハウの蓄積がある。 ・他の担当者の活動から支援の方法についてヒントが得られる ・一緒に考えてくれる仲間がいて安心して活動できる ・問題があったときは弁護士など専門家に頼れる <p>(身上監護面)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・施設にとって法人の存在は外部の目、刺激となっている(法人後見が外出支援などを行ったことにより、施設の行事にも変化が生じた) ・身上監護に重点をおいた後見ができています。 ・障害者とのコミュニケーションに慣れている専門職が多い(専門職後見人と比べて本人と関係性を構築しやすい) ・虐待など深刻な問題が起こった時の対応をチームでできる <p>(その他)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・障害の子を持つ親であるスタッフが他人の子を支援することで気づきが得られる ・(親の立場にある担当者は)後見の実際を目の当たりにでき、後見事務を見聞きして安心できる(葬儀など)
<p>デ メ リ ッ ト</p>	<p>(運営上)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・金融機関の手続きで法人後見の理解が得られず時間がかかる ・運営管理費がかかる ・利用者からみたら法人の倒産はリスクとなる ・事務処理のため事務所に来なければならない ・担当者個人の電話番号は公開していないため、携帯電話を管理している代表者の負担が大きい

法人後見のメリット、デメリットについて、「メリットは」の方が圧倒的に多く挙げられた。なかでも、支援のノウハウが共有でき、仲間の後見活動を見て参考になるという意見が目立った。外出支援などは複数の担当者と協力して行うことにより、個人後見より身上監護の幅が広がるという意見が目立った。

また、知的障害者の後見業務において、当事者とのコミュニケーションを上手に取れるように担当者同士で教え合えることや、入所施設と関係性をうまく築くことで、施設のケアのあり方も変わっていく様子がみられたなど、単に個人の権利擁護活動だけでなく、施設入所者全体に影響を与える権利擁護活動になっていることが伺える。

デメリットについては、担当者が常時事務所に詰めているわけではないので、事務処理に関して迅速に対応できない。事務処理システムは受任件数によるが、常に体制を見直していくことが課題となる。

結論

①担い手の確保と市民後見人養成講座との連携

財政基盤を盤石にしようとする安定した受任が必要となる。ニーズに対応

するためには受任担当者が確保できなければならない。少なくとも調査した団体の受任担当者はNPOの仕事を生業としていないことから、受任できる人数に限りがある。市民後見人は毎年養成されているが、NPO法人型後見団体に人材が活かすことはできないか。

②安定的な受任件数の確保、申立て支援との関係（支援付本人申立てが必要）

新規受任が思ったように増えていない要因の一つは相談を受けても申し立てにつながらないケースも多い点である。書類作成や戸籍謄本など必要書類を揃えるのにも労力が必要だが、加えて候補者の選定や診断書の作成など、手続きが複雑なため、申立てにつながらないことも多い。ただ、申立て支援については弁護士法、司法書士法に抵触しないよう、慎重に進める必要がある。

③法人の事務管理・運営費の公的支援

法人後見のメリットは永続性が挙げられることが多いが、財政基盤が盤石だとは言いがたい。行政関与の社会貢献型法人とは異なり、後見報酬だけでは法人運営に必要な管理費の捻出は困難である。法人後見にどのようなケースの受任を期待するかによるが、チームでの後見が望ましい支援困難ケースも含めるのであれば、少なくとも成年後見利用支援事業の弾力的な運用が望まれる。さらに、行政による法人運営への支援も期待するところである。

ⁱ西森利樹（2013）「立法過程からみた法人後見の制度趣旨—成年後見小委員会審議を中心として—」『横浜法学舎』NO.22(2)、pp231-255.

ⁱⁱ上山泰（2015）『専門職後見人と身上監護（第3版）』民事法研究会

ⁱⁱⁱ西森利樹（2013）「立法過程からみた法人後見の制度趣旨—成年後見小委員会審議を中心として—」『横浜法学舎』NO.22(2)、pp231-255.

^{iv}神奈川県下の市民後見人のあり方については、神奈川県社会福祉協議会（2016）『かながわの市民後見人養成の現状と課題～権利擁護人材のさらなる展開に向けて～（市民後見人養成課題検討会報告書中間まとめ）』http://www.knsyk.jp/s/seinenkouken/pdf/28shiminnkouken_yousei_tyuukanmatome_1.pdf（2016.5.1アクセス）に報告されている。この報告書によると、神奈川県内の市民後見講座の実施状況は20自治体中、11自治体にとどまっている。参考までに、法人後見を実施している社会福祉協議会は平成28年3月末現、20自治体中18で、うち、受任実績のある自治体が16自治体である。

^v国立大学法人東京大学政策ビジョン研究センター（2012）『後見・信託事業に関する検討調査研究報告書』http://www.shimin-kouken.jp/materials/pdf/meti_23.pdf（2015.12.3アクセス）pp.43-47.

^{vi}上田晴男（2015）「第15章法人後見概論法人後見の機能と役割」全国権利擁護支援ネットワーク『権利擁護支援と法人後見～養成のために必要な知識を網羅した研修テキスト～』ミネルヴァ書房、pp.181-192.

^{vii}藤井辰紀（2012）「NPO法人の存在意義と経営課題」『日本政策金融公庫論集』No.16によると、NPOの存在意義について、「新しい公共」の担い手、市民参加の促進、雇用の創出の4つがアンケート調査からも導き出されたこと、だが、「事業収入の確保」や「補助金・助成金の確保」といった収入確保の課題が共通

していること、収入の規模が大きくなれば人材育成や組織のマネジメントなど活動の質の向上にかかわる課題が加わっていくことが指摘されている。

^{viii} 神奈川県下における市民後見の現状については、市民後見人に関する市民後見人養成のあり方検討会（2014）『神奈川県における市民後見人養成のあり方について』神奈川県社会福祉協議会

http://www.knsyk.jp/s/kenri/pdf/25houkoku_kouken.pdf（2016.5.1アクセス）が公開されている。

^{ix} 神奈川県下の市民後見人のあり方については、神奈川県社会福祉協議会（2016）同上

^x C 法人の平成 28 年度総会資料によると（平成 28 年 5 月 28 日開催）、平成 28 年度は受任件数を増やさず、29 年度から 5 年かけて 60 件まで増やす予定である。さらに 10 年後には 120 件まで増したいと考えている。