

社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための
法人後見《手引き》
【2018 年度版】

2019 年 3 月

認定特定非営利活動法人あさがお

目 次

はじめに

1 社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための法人後見事業	
（１）概要	1
（２）事業対象者	2
2 障害者の意思決定支援、身上監護を大切にする法人後見	
（１）法人後見の仕組み—社会福祉法人と後見法人との協働—	3
（２）社会福祉法人が成年後見人等とならない理由	4
（３）協働の形態—出向方式—	5
（４）社会福祉法人が成年後見に取り組む根拠	5
（５）出向に関する後見法人と社会福祉法人との間の取り決め	6
（６）社会福祉法人から出向する職員	7
（７）具体的な実施方法	8
3 障害者に所得・資産がなくても必要であれば利用出来る法人後見	
（１）所得・資産がなくても利用出来る仕組み	12
（２）減免の実施	14

おわりに

【参考】

社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための法人後見事業実施要綱	16
出向基本契約書	20
出向に関する覚書	25

はじめに

障害者が成年後見制度を利用する三大動機は、財産管理（預貯金の管理）、身上監護（障害福祉サービスの契約をはじめ障害者の生活の安定）、親なき後の不安である。しかし、

- ・ 障害者を一番理解しているのは親であり、僅かな変化に気づけるのも親である
- ・ 障害者の重要な身上監護がきちんと出来、信用出来る成年後見人等がない
- ・ 第三者が成年後見人・保佐人・補助人（以下「成年後見人等」という。）に就任すると、報酬費用が発生し費用がかかる

といった原因から、成年後見制度の利用は進んでいるとは言えない。

このため、今回、

- ① 障害者の意思（思い）を大切に、障害者の生活（身上監護）を重視する法人後見
- ② 障害者の所得・資産がなくても必要であれば利用出来る法人後見

の実現を目指し、その仕組みについて、「成年後見制度を必要とする障害者のための法人後見事業検討委員会」（以下「検討委員会」という。）を設置し検討を進めてきた。

検討委員会は、障害福祉サービスを実施する社会福祉法人、成年後見人等として活動している弁護士・司法書士・社会福祉士、滋賀県手をつなぐ育成会の方々から成る。

障害福祉サービスを実施する立場から、成年後見人等の立場から、さらには当事者の親としての立場、それぞれから上記の2つの目的を実現するため、精力的に6回の会合を重ねた。しかし、②については現在、最高裁判所にて後見報酬付与の在り方が検討されており、現在の報酬付与基準が変わっていくことが予想される。このため、検討委員会で議論し、とりまとめたものを直ぐに実行するのではなく、新しい基準が明らかになった時点で、さらに検討・修正が必要であれば検討・修正し、また、検討を加えるまでもなく実施出来るのであれば実施していくとの結論に至った。

したがって、この手引きは①を中心とするものとなっているが、事業を実施するとともに、今後も随時、手引きの改訂を進めていくこととしたい。その意味では本手引きは「暫定版」となる。

最後に、今回、検討委員会を設置し議論した上で事業実施に臨めるのは、日本財団助成事業を活用出来たからこそである。ここに日本財団に心からお礼申し上げる次第である。

今後、この手引きを活用し、社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための法人後見事業を実施し、2つの目的の実現に資したい。

1 社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための法人後見事業

(1) 概要

障害者の親やその兄弟姉妹（以下「親等」という。）が障害者のことで気にかかることの1つに障害者の生活（身上監護）がある。

障害者が財産管理や身上監護を必要とする場合、成年後見制度を利用することが出来る。ここで、第三者が成年後見人等になった場合、成年後見人等に対する後見報酬が発生することで、コツコツ貯めている財産を使っていかざるを得ない場合も出てくる。

しかし、第三者が成年後見人等になった場合、親等の成年後見人等に対するイメージは悪い。「やっているのはお金の管理。生活のことは見てくれていない。滅多に会いにも来ない。にもかかわらず、お金（後見報酬）を支払わなければならないのか」というマイナス・イメージがある。このため、「第三者にお願いするくらいなら自分でやる」という親等もいる。

また、親等の中には、成年後見制度を利用するのであれば、障害者を見てもらっている施設・事業所にお願いしたいと考える方もいる。たとえ「施設・事業所が障害福祉サービスと成年後見を実施することは利益相反になる」と言われてもお願いしたいと思われたり、利益相反を十分に理解出来ていない場合も有り得る。

一方、親等が成年後見人等となった場合の負担は大きい。特に金銭管理に関して、「細か過ぎて大変」という声も聞く。中には、「第三者が成年後見人等となっても、きちんと身上監護、財産管理をしてくれる法人があれば任せてもよい」と思う方もあり、ニーズはある。

以上より、

① 障害者本人の自己決定権に基づく意思決定支援（以下「意思決定支援」という。）、
身上監護を大切にする法人後見【時間をかけた丁寧な法人後見】

② 所得・資産のない障害者も利用出来る法人後見
を目指した取り組みが考えられるが、これについては、

- ・ 「法人後見で第三者性を担保しつつ、意思決定支援を大切にする。しかもそれを低い費用で実施する。これは両立困難である。どちらかを優先させるべき」
- ・ 「親等の協力を得る（ある程度、成年後見人等の活動を代替してもらう）べき。あるいは身上監護等の優先順位は下げて費用を安くすべき」
- ・ 「（かけられる財源が限定されるため、）受任は先着順にならないか」

と言った意見もある。

今回、これらの意見を十分に踏まえながら、この２つに取り組む仕組みを構築する。

（２）事業対象者

本来であれば、障害福祉サービスを利用しているか否かに関わらず、また、虐待や関わりを拒否している等の支援困難ケースか否かに関わらず、成年後見制度を必要とする全ての障害者をこの事業の利用対象者とするのが最善である。

しかし、次のように３つの段階に分ける。まず①の段階に該当する障害者を対象に法人後見を実施し、確実に成果を出し、②、③段階に進めていく。

表１ 段階ごとの事業の対象となる障害者

段階	対象となる障害者
第１段階	障害福祉サービスを利用している、また、比較的安定して生活しているケース
第２段階	障害福祉サービスを利用していない障害者で支援困難ケースではないケース
第３段階	支援困難ケース

2 障害者の意思決定支援、身上監護を大切にする法人後見

（１）法人後見の仕組み―社会福祉法人と後見法人との協働―

この事業で目指す法人後見は、

	内容
誰が	障害福祉サービスや介護サービスを実施しておらず、成年後見を実施する法人（以下「後見法人」という。） ※ 障害福祉サービスを実施する社会福祉法人自身が法人後見を行うものではない。
誰に	障害者 ※ 但し、３つの段階がある。
何を	意思決定支援、身上監護を大切にする

という成年後見である。

後見法人は障害福祉サービス等を実施していないため、成年後見の第三者性を担保することが出来るものの、身上監護を重視する成年後見を目指す点からすると、意思決定支援をより充実させる必要がある。

例えば、親等や障害福祉サービスを実施する社会福祉法人は、後見法人より本人と関わる機会が多く、障害者本人の意思決定支援の場面には欠かせない。但し、当然のことであるが、各々の価値観・考え方を基に発言、行動等する。

表２ 各主体と長所

主体	障害者と関わる部分での長所
親等	障害者の親等は障害者の最大の理解者であるとともに、障害者のことを親身に考える存在である。障害者の生い立ち、性格、性向、好み、癖、思考パターン、行動パターン等に関する多くの情報を持つ存在でもある。

社会福祉 法人	職員である介護スタッフ・相談員等は、障害特性や障害福祉に関する知識・技術を有し、意思決定支援が大切であることを十分知っている。
------------	---

そこで、親等、社会福祉法人、後見法人等による、多角的な視点から障害者に関わることを確保し、障害者本人の意思決定支援を充実させつつも第三者性を担保した質の高い法人後見の実現を目指す。

但し、各々の者がそれぞれの価値観・考え方に基づき発言、行動等するという前提を認識した上で、この点に留意した仕組みとすることが重要である。

《補論》

（２）社会福祉法人が成年後見人等とならない理由

今後、社会福祉法人が成年後見人等になることも十分考えられる。国の成年後見制度利用促進計画においても、社会福祉法人が「地域の様々なニーズを把握し、これらのニーズに対応していく中で、地域における公益的な取組の一つとして、低所得の高齢者・障害者に対して自ら成年後見等を実施することも含め、その普及に向けた取組を実施することが期待され」ている。

しかし、この事業では、社会福祉法人が成年後見人等になるのではなく、社会福祉法人は後見法人と協働して成年後見に取り組む。その理由は次である。

① 利益相反の問題

社会福祉法人が成年後見人等となる場合、利益相反の問題を避けて通ることが出来ない。財産管理に関しては、後見監督人・保佐監督人・補助監督人（以下「後見監督人等」という。）が選任されれば問題を回避することは可能であるが、後見監督人等が、障害者の意思決定が無視されているとか、虐待行為が行われていないか等を監督することが可能かという問題がある。

② 費用負担の問題

後見監督人等がついた場合、障害者は成年後見人等と後見監督人等との二者にそれぞれ報酬を払う必要が出て来、さらに障害者の生活を圧迫しかねない。

③ 準法定監督義務者の問題

さらに大きな問題として、社会福祉法人が成年後見人等となる場合、障害者に対し民法第714条の監督責任を負う。社会福祉法人は準法定監督責任者に該当し、障害者が外出先等で第三者に損害を与えた場合、社会福祉法人が全ての責任を負うことになる。このような責任を社会福祉法人が取らなければならないが、取ることが出来るかという問題がある。

上記を踏まえ、この事業は、社会福祉法人は後見法人が行う成年後見に協働するという仕組みで実施する。

（３）協働の形態―出向方式―

後見法人と社会福祉法人が協働する場合、どのような協働の仕組みとするか。方法としては、社会福祉法人から職員が研修という位置づけで後見法人と一緒に法人後見を実施する方法、後見法人の後見活動の一部を委託として社会福祉法人に依頼し、協力しながら実施する方法等がある。

しかし、重要なことは、協力しながら実施するとしても、後見法人（受任者）が、協力する者に対し指揮命令権を持つかということである。研修や委任では後見法人（受任者）に指揮命令権はない。

後見法人が成年後見人等として選任されていることからすると、後見法人の指揮命令系統の中で協働を実現しなければならない。指揮命令権がない場合、例えば、協働者が積極的に身上監護を進めていったとき、止めることが出来ない。また、そのような受任者は家庭裁判所も認められないであろう。

以上より、協働の仕組みとして、社会福祉法人から職員を後見法人に出向してもらい（在籍出向である）、その職員（以下「出向職員」という。）が後見法人の職員の身分を有し、後見法人の指揮命令権の下で成年後見を実施するようにする“出向方式”を採用。

（４）社会福祉法人が成年後見に取り組む根拠

社会福祉法人は何を拠り所に後見法人に職員を出向させ、法人後見に協力（実施）

すればよい。社会福祉法には次のような規定がある。

《社会福祉法抜粋》

（経営の原則等）

第二十四条 （略）

2 社会福祉法人は、社会福祉事業及び第二十六条第一項に規定する公益事業を行うに当たっては、日常生活又は社会生活上の支援を必要とする者に対して、無料又は低額な料金で、福祉サービスを積極的に提供するように努めなければならない。

第24条第2項では、社会福祉法人の地域社会への貢献が努力義務として規定されている。社会福祉法人には創意工夫した、多様な「地域における公益的な取組」が求められており、障害福祉サービスを利用する障害者をはじめ障害者が地域生活を送ることが出来るよう、無料又は低額な料金で後見活動に積極的に取り組むことが可能となる。

ここに社会福祉法人が職員を出向させ、障害者の法人後見に協働する根拠を見い出すことが出来る。

また、仮に出向先の後見法人での出向職員の給料額（例：5万円）と、同時間社会福祉法人で就労した場合の給料額（15万円）との間に差が生じる場合、その差額（10万円）を社会福祉法人が負担することも考えられる。

（5）出向に関する後見法人と社会福祉法人との間の取り決め

社会福祉法人から職員出向を受け、法人後見をどのように実施するか。後見法人と社会福祉法人とは法人後見を実施するに当たり、次項を中心に詰めておく。

① 総論

受任者（成年後見人等として選任される者）は後見法人とする。協働の他方である社会福祉法人は、利益相反、準法定監督義務者となることを踏まえ、受任者にはならない。

社会福祉法人は地域社会への貢献という観点からこの事業に取り組む。具体的に

は、職員を出向させる。

② 労務

後見法人と社会福祉法人は、次項を中心に取り決めをする。

- ・ 出向職員に適用する労働条件（就業規則等の適用）
- ・ 出向職員の社会保険及び災害補償等
- ・ 出向職員の健康管理及び安全衛生管理
- ・ 出向職員の出向期間（事業の任につく時間）
- ・ 出向職員となる者の選定（出向職員の出向継続が困難となった場合を含む）
- ・ 出向職員の（法人後見活動をする部分に関する）給与、賞与、退職金
- ・ 出向職員の前項の費用の支払方法
- ・ 出向職員の法人後見の予定職務
- ・ 出向職員の法人後見の担当件数
- ・ 出向職員の年次有給休暇の取り扱い
- ・ 出向職員が受講する研修

参考までに、本事業に関する上記事項については、巻末の

- ・ 社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための法人後見事業実施要綱
- ・ 出向基本契約書
- ・ 出向に関する覚書

を参照。

事業実施要綱を設置しての事業の明確化、契約の取り交わし等により、社会福祉法人は安心して職員を出向させることが出来る。地域貢献活動として取り組むことも出来る。また、出向職員も安心して能力を発揮し、ソーシャルワークを駆使し、前向きに活動することが出来る。

（６）社会福祉法人から出向する職員

社会福祉法人から職員出向を受け、出向職員は後見法人の一員として、後見法人の指揮命令のもと法人後見に取り組むことになる。

しかし、出向職員は社会福祉法人の職員であれば誰でもよいというわけではない。この事業が意思決定支援を大切にする法人後見の実現を目指すものであることからす

ると、出向職員には一定の要件が求められる。それは、

- ・ 障害特性や障害福祉について理解を有すること
- ・ 障害者本人の意思（思い）を引き出し、本人が決めていけるよう支援出来ること

である。このため、出向職員は、

- ・ 現場の職員
- ・ 社会福祉法人の中で“中堅職員”と呼ばれる程度の経験を積んだ職員

であることが望ましい。

（７）具体的な実施方法

① 法人後見をする者（実践者）

法人後見を実施する者は、後見法人の担当者（以下「相談員」という。）と出向職員である。この二者が役割分担（後述）の上、連携し実施する。

しかし、意思決定支援を大切にする観点から、二者以外にも親等や障害者が利用する障害福祉サービス事業所の職員等、障害者に関わる者も本人のことを知っており、意思決定を支援する者である。これらの方々とも関わりを持ち、法人後見での意思決定支援を豊かにする。

これらの関係者から障害者に関する情報を得、出向職員、相談員を含む後見法人内で障害者本人の後見計画を策定し・決定することにより、成年後見人等の第三者性を担保する。当然ながら後見計画を最終的に法人として決定することにより、少なくとも出向職員が抱え込んでしまうリスクを回避することが出来る。

表３ 障害者の支援者とその役割

後見法人を含む障害者の支援者		役割
後見法人	出向職員	身上監護
	相談員	身上監護、財産管理
親等		日常の障害者の意思決定支援
障害福祉サービス事業所		後見法人への障害者本人に関する情報提供

② 出向職員向け研修

出向職員は、後見法人に出向すればすぐに後見活動を開始するわけではない。出向に際し、また、出向から 1 年、2 年の節目が経過するに際し、次の研修を受講する。

(ア) 基礎研修

基礎研修は出向職員に対し、5 日開催する（以下、基礎研修を受講した出向職員のことを「法人後見推進員」という。）。この研修の受講後、法人後見推進員として法人後見を開始する。

(イ) 現任研修

この事業を 1 年以上実施する法人後見推進員を対象に、2 ヶ月の期間内で法人後見推進員の現任研修を開催する。

③ 相談員と法人後見推進員との役割分担

法人後見は、相談員と法人後見相談員とが役割分担する中で実施する。法人後見推進員は通常時の身上監護を中心に担当する。救急で医療機関に入院した、警察に保護された等の緊急事態が生じたとき、法人後見推進員は常時、法人後見に携わっているわけではない（自法人で仕事をしている時間がある）ため、すぐに対応することが出来ないことがある。また、これら緊急事態はどの程度の頻度で起こるかも不明である。このため、緊急時については、相談員が中心に対応する。但し、通常は法人後見推進員が障害者に対応し、相談員は対応しない場合であっても、常日頃から障害者に関する情報を共有し、緊急時に相談員が対応出来るようにする。例えば、普段、相談員が障害者本人と面談していなくても、ADL や IADL について正確に把握しておき、障害者が入院した際に相談員が入院先の医療機関とやりとりが出来るようにしておく。

さらに、相談員と法人後見推進員は連絡・連携を密にし、法人後見推進員が相談員の承知しない行動をとることを回避する。

以上より、相談員は緊急時の対応と財産管理を中心に担当する。

法人後見推進員が担当する役割の例は次のとおりである。

- ・ 担当する障害者の状況の把握
- ・ 協働による法人後見支援方針・内容検討会議への出席
- ・ 後見計画の策定
- ・ 定期訪問、郵便物の確認等

- ・ モニタリングの実施
- ・ 訪問記録等の作成
- ・ 連絡調整
- ・ ケース会議への出席
- ・ 後見報告の作成
- ・ 後見法人と出向者との会議への出席
- ・ スーパーバイズの受講
- ・ その他研修への参加
- ・ 日々の業務に関する悩み、疑問、不安等に関する話し合い（随時）
- ・ 上記に関連する行為

④ 実践方法ー“たすき掛け”ー

協働するとはいえ、法人後見推進員が自法人の障害福祉サービス利用者（障害者）を担当する場合、利益相反に似た状況が生じる。これを回避するためにも、法人後見推進員が担当するのは、他法人の障害福祉サービス利用者とする。

このたすき掛けの副次的な効果として、法人後見推進員が障害者の様子を伺うため、他法人のサービス事業所を訪問したとき、他法人の取り組み等を目にすることが出来、自法人の取り組みへの参考に資することが考えられる。

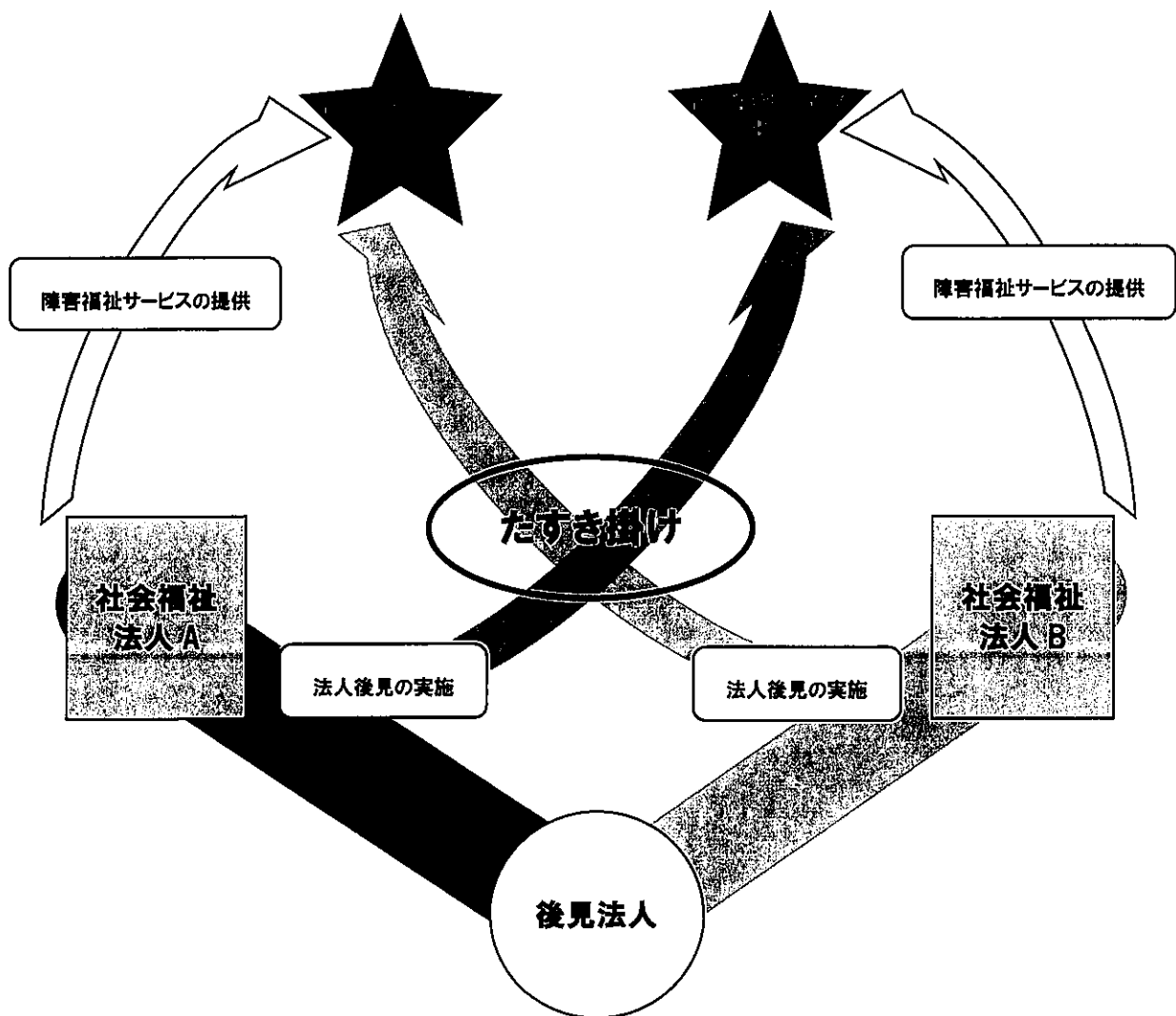


図1 たすき掛けのイメージ

⑤ その他

この事業を進めるにあたり、社会福祉法人、弁護士、司法書士、社会福祉士、当事者団体等からなる協働による法人後見事業推進会議を設置する。

会議は、

- ・ 事業のモニタリング、評価、修正等について検討する
- ・ 抽象的な意思決定支援ではなく、様々な工夫の在り方等を試行錯誤する中で、意思決定支援を具体化していき、それを成果物として結実させる

場として位置付ける。

3 障害者に所得・資産がなくても必要であれば利用出来る成年後見

(1) 所得・資産がなくても利用出来る仕組み

所得・資産のない障害者が成年後見制度を利用出来るようにするため、報酬付与決定額を減免する仕組みとするが、この事業の前提として、

- ・ 身上監護を充実させる法人後見ゆえ、定期・随時の訪問等を行うため、費用（後見報酬）はかかる。
- ・ その分、費用（後見報酬）を払っても法人後見を利用するメリットはある

ことの理解を求めていく必要がある。

その上で、費用（後見報酬）減免の手順は次である。

- ① 市町村が実施する成年後見制度利用支援事業を利用出来る障害者は利用する。
- ② ①が利用出来ない人について、個別の事情を考慮し減免する。

【一般的な減免基準ではなく、個別の事情で減免とする理由】

《理由 1》

一般的な減免基準を作ると（イメージ図参照）、これまでお金を残すことなく使って来た障害者は財産がなく減免の利益が得られる一方、これまで節約してお金を貯めて来た障害者には報酬を払ってもらうこととなり、利用者間の公平性が担保出来ない。

したがって、基本、減免はしない（支払う金額は平等にしておく）。その上で、“個別事情”による減免基準を設ける。

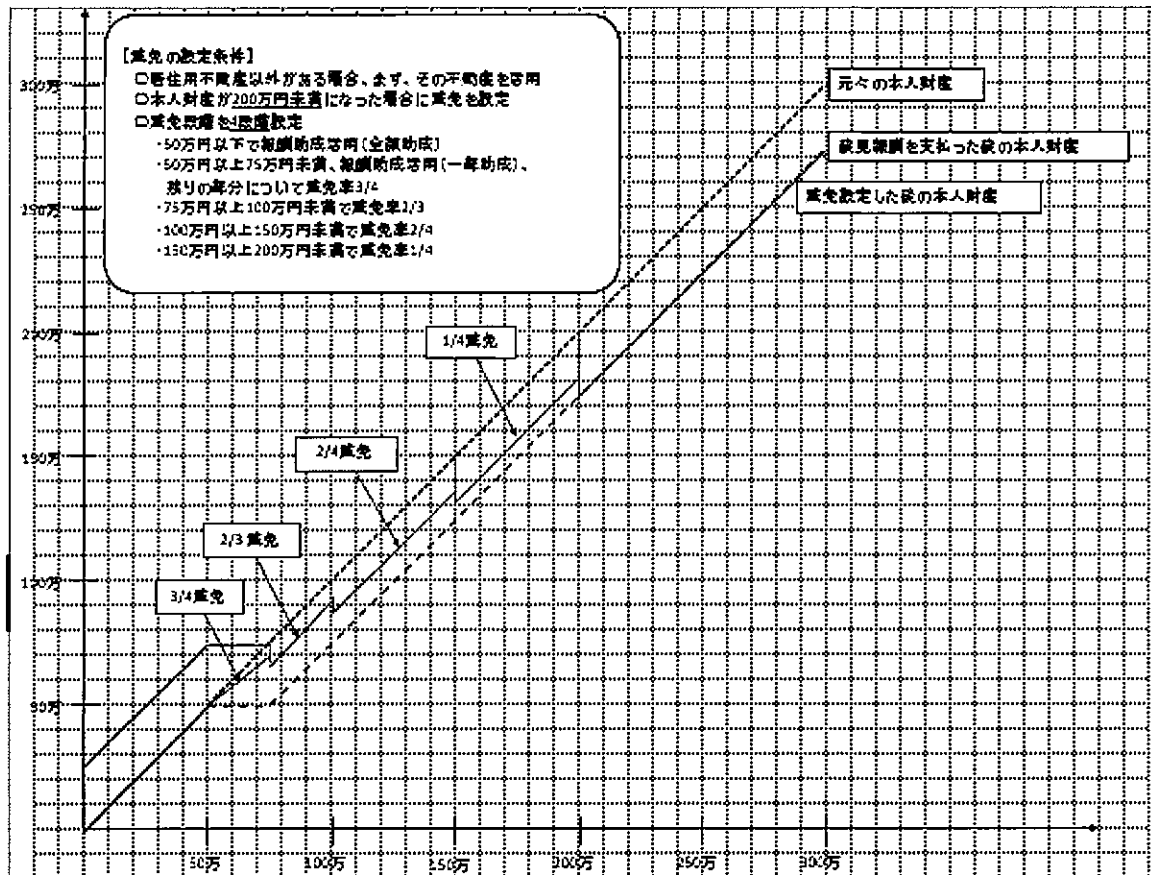
《理由 2》

- ・ 一般的な減免基準を作り、対外的にアピールしてこの事業を実施すると、「あそこの後見法人では割安で成年後見をやってもらえる」との評判が広がり、利用希望者が急激に増加する可能性がある。職員体制を含め、これに対応出来るのか。
- ・ 成年後見制度には問題がある中（現在、法律改正が進められている）、減免基準を作ると安易な利用につながる可能性もあることから、減免基準は慎重を期すべき。同時に、成年後見制度の説明は丁寧に行う必要がある。

以上より、減免基準の打ち出し方は慎重を期す。

減免を実施すると収入が減る。この分については前述の社会福祉法人の社会貢献事業で対応することを考える。

図2 一般的な減免基準



(2) 減免の実施

後見報酬の減免については(1)のとおりであるが、その一方で現在、最高裁判所において報酬付与基準の見直しが進められている。現在の財産額に応じた基礎報酬は見直され、新基準は「報酬は後見事務の難易度とその事務の質に応じて評価」されることになっている。今後、実施する後見業務によって報酬が変わってくる。

減免は、一旦、開始するとその影響は大きいため、仕組みの修正等が必要となっても出来なく可能性もある。このため、後見報酬の新基準が財産額に応じたものでなくなるのであれば、新基準が明らかになり、その実施状況を踏まえた上で、減免基準のさらなる検討・修正が必要であれば検討・修正し、また、検討を加えるまでもなく実施出来るのであれば実施していくこととする。

このため、2018年度の段階での後見報酬の減免は延期する。

おわりに

意思決定支援を大切にし、身上監護を重視する法人後見の実施の仕組みについては、運用の中で修正等改良が必要となれば適宜、行う。

特に意思決定支援の部分については、法人後見のケースでの試行錯誤を通じ、具体的な意思決定支援を提示していけるようにする。

後見報酬の減免については、家庭裁判所の動向を踏まえ、遅れることなく実施していく。

この事業は端緒についたばかりであり、現時点では暫定的な仕組みである。適宜、改良を加え、質の高い法人後見事業、すなわち、障害者に利用される法人後見事業にしていきたい。

社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための法人後見事業実施要綱

（事業の目的）

第 1 条 社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための法人後見事業（以下「事業」という。）は、【法人後見を実施する法人（以下「後見法人」という。）】が、障害福祉サービス事業を実施する社会福祉法人（以下「社福法人」という。）と協働して成年後見に取り組む中で、障害者本人、障害及び障害者について理解を有する者等の多角的な視点を踏まえた意思決定支援実践の仕組みを構築し、成年後見制度の理念の一つである「自己決定の尊重」を図るとともに、障害者に所得及び資産がない場合においても成年後見制度を利用できるようにすることを目的とする。

（定義）

第 2 条 この要綱において事業とは、【後見法人】が障害福祉サービス事業を実施する社福法人に所属し障害及び障害者について理解を有する職員の出向を受け協働で実施する、障害者のための法人後見活動をいう。

2 この要綱において「協働による法人後見推進員」とは、第 9 条第 1 項に規定する協働による法人後見推進員研修を修了し、この事業に従事する社福法人の職員（以下「推進員」という。）をいう。

（推進会議等）

第 3 条 第 1 条に規定する目的を達成するため、社福法人、公益社団法人滋賀県手をつなぐ育成会、弁護士、司法書士、社会福祉士等から成る協働による法人後見事業推進会議（以下「推進会議」という。）を設置する。

2 第 1 条に規定する意思決定支援実践のため、障害者本人、推進員及び【後見法人】から成る協働による法人後見支援方針・内容検討会議（以下「検討会議」という。）を開催し、本人の意思決定を踏まえた協働による法人後見支援方針・内容を決定する。

3 検討会議は、受任案件ごとに開催する。

（出向）

第 4 条 【後見法人】は、事業実施のため社福法人から障害及び障害者について理解を有する職員（推進員となる者）の出向を受ける。

2 【後見法人】は、前項に規定する者の出向に当たり、その候補者に係る履歴書等の提供を受け、社福法人と協議する。

3 【後見法人】と社福法人が出向する職員について合意したときは、【後見法人】、社福法人及び出向職員の三者の間で合意する。

4 第 2 項及び前項の規定は、出向する職員の出向継続が困難となった場合に準用する。

（費用負担）

第 5 条 【後見法人】は、推進員に係る人件費（【後見法人】の後見活動員の給料基準による）及び事業実施に要する費用（実費）を負担する。

2 【後見法人】は、前項に規定する人件費を社福法人に支払う。

3 【後見法人】は、第 1 項に規定する事業実施に要する費用（実費）を出向職員に支払う。

4 【後見法人】は、推進員の事業実施にあたり、労働者災害補償保険に加入する。

5 【後見法人】は、第 9 条に規定する研修の開催に係る費用を負担する。

（就業規則の適用）

第 6 条 【後見法人】は、推進員が事業の任に就いている間、【後見法人】の就業規則等を適用する。

（職務）

第 7 条 【後見法人】は、推進員と協議し、推進員の経験件数、能力等を踏まえ、次の各号に規定する項目から、推進員が実施する身上監護等を決定する。

- ① 担当する成年被後見人等の状況の把握
- ② 検討会議への出席
- ③ 後見計画の策定
- ④ 成年被後見人の定期訪問、郵便物の確認等
- ⑤ モニタリングの実施及び記録の作成
- ⑥ 訪問記録等の作成

- ⑦ 連絡調整
- ⑧ ケース会議への出席
- ⑨ 後見報告の作成及び提出
- ⑩ 協働による法人後見推進員会議への出席
- ⑪ スーパーバイズの受講
- ⑫ その他研修への参加及び報告の作成
- ⑬ 日々の業務に関する悩み、疑問、不安等に関する話し合い（随時）

2 【後見法人】は、前項のほか財産管理を行う。

（担当件数等）

第8条 推進員の担当件数は、当該者の事業に従事する時間数を踏まえ、【後見法人】、社福法人及び推進員と協議の上決定する。

2 推進員の担当事案は、障害者が障害福祉サービスを利用している場合、当該推進員が所属する社福法人以外の法人が実施する障害福祉サービスを利用する障害者の事案とする。

（研修）

第9条 【後見法人】は、この事業に従事する社福法人の職員を対象に、別添カリキュラムのとおり協働による法人後見推進員研修（以下「基礎研修」という。）を実施する。

2 【後見法人】は、1年以上の事業経験を有する推進員を対象に、2ヶ月の期間内で協働による法人後見推進員現任研修（以下「現任研修」という。）を実施する。

（後見報酬及び事務費）

第10条 障害者が支払う後見報酬及び事務費（事業実施に必要な費用）は、障害者に所得及び資産が無い場合においても事業利用が継続出来るよう配慮する。

（守秘義務）

第11条 【後見法人】は、事業実施にあたり入手する障害者に関する個人情報について、事業実施の目的に必要な範囲を超えて利用してはならず、法令に基づく場合等の正当な理由のある場合を除いて第三者に提供してはならない。

(連携)

第 12 条 【後見法人】は、推進員が事業に従事することにより、所属する社福法人における業務に支障を来たさないよう、社福法人と連携する。

(適用範囲)

第 13 条 この事業に関しては、この実施要綱の定めるところにより、この実施要綱に定めのない事項については、法令の定めるところによる。

(疑義)

第 14 条 前各条項に定める以外の不明な点及び疑義が生じたときは、その都度、社福法人と協議し、決する。

附則

(施行期日)

第 1 条 この約款は、2019 年__月__日から施行する。

(事業の対象)

第 2 条 この事業は、当分の間、障害福祉サービスを利用している障害者を対象に実施する。

(検討)

第 3 条 この実施要綱に規定する事項については、事業の実施状況を踏まえ、適宜、推進会議において必要事項に検討を加え、その結果に基づいて必要な改正を行うものとする。

2 第 10 条に規定する後見報酬及び事務費の配慮は、現在、最高裁判所において新たな後見報酬基準が検討されているため、その結果を踏まえ、必要に応じて推進会議においてさらに検討を進め、結論を出し、実施するものとする。

出向基本契約書

社会福祉法人_____（以下、「甲」という。）と法人後見を実施する法人_____（以下、「乙」という。）は、甲から乙へ出向する甲の職員に関し、次の通り契約を締結する。

第1条（出向の目的）

乙は、障害者の自己決定の尊重を図るために多角的な視点を踏まえた意思決定支援実践の仕組みを構築し実践すること、及び、障害者の所得及び資産がない場合においても成年後見制度が利用できるようにすることを目的として、社会福祉法人との協働による障害者の地域生活のための法人後見事業（以下「事業」という。）を実施する。

2 甲は、乙の要請に基づき、乙の行う事業に従事することを目的として、同意した職員を乙に出向せしめ、協働による法人後見推進員として事業に従事させるものとする。

第2条（定義）

事業とは、乙が甲から障害及び障害者について理解を有する職員の出向を受け、出向した職員（以下「出向職員」という。）が乙との役割分担のもとに障害者を対象とする法人後見活動をいう。

2 協働による法人後見推進員（以下「推進員」という。）とは、9条1項に規定する協働による法人後見推進研修を修了した出向職員をいう。

第3条（出向）

乙は、事業実施のため甲に在籍する障害及び障害者について理解を有する職員の出向を受ける。

2 出向職員は、在籍出向とし、甲の従業員の身分を失わないまま、乙の事業の任に就く期間のみ、甲を休職し、乙の指揮監督下において業務に従事するものとする。

第4条（出向職員の選定）

出向職員を選定するにあたっては、乙は出向候補者に係る履歴書等の提供を受け、甲と

協議する。

- 2 甲及び乙が出向候補者について合意したときは、甲、乙及び出向候補者の三者の間で合意する。
- 3 出向職員が出向を続けることが困難となった場合には、甲及び乙は協議のうえで代替となる職員を乙に出向させるものとする。その場合の出向期間は前任者の残任期間とし、選定方法は第1項及び第2項の規定を準用する。

第5条（出向期間）

出向職員の出向期間及び事業の任に就く時間は、「出向に関する覚書」によるものとする。

- 2 甲または乙のいずれかの都合により、出向期間の延長または短縮を希望するときは、相手方に1か月前までに申し出るものとし、甲・乙協議のうえ、決定するものとする。

第6条（給与・賞与・退職金の支給）

出向職員の給与、時間外労働手当、賞与及び退職金は、甲の規定を適用し、甲が出向職員に直接支給する。

第7条（費用の負担）

乙は、甲に対して、別途定める「出向に関する覚書」に基づく金額を負担する。

第8条（予定職務、労働条件）

出向職員の予定職務及び労働条件は、「出向に関する覚書」によるものとする。

- 2 乙は、予定職務及び労働条件を変更する場合には、甲及び出向職員の同意を得なければならない。
- 3 乙は、出向職員を二重出向させてはならない。

第9条（研修）

乙は、出向職員を対象として、5日間程度の（仮称）協働による法人後見推進員研修（以下「基礎研修」という。）を行う。

- 2 乙は、前項の基礎研修を修了した出向職員を推進員として事業に従事させる。
- 3 乙は、1年以上の事業経験を有する推進員を対象に、2か月の期間内で（仮称）協働に

よる法人後見推進員現任研修（以下「現任研修」という。）を行う。

4 基礎研修及び現任研修の開催に係る費用については、乙が負担する。

第10条（勤務実績等の報告）

乙は、出向者の毎月初日から末日までの勤務実績を、翌月____日までに書面をもって甲に報告しなければならない。

第11条（服務規律）

出向職員には乙の事業の任に就いている間、乙の就業規則に基づく服務規律が適用される。但し、出向職員に賞罰を行う必要が生じた場合は、甲・乙間にて事前に協議するものとする。

2 乙の規定または甲の規定により解雇に該当する場合は復帰を命じた後、甲の規定を適用する。

第12条（社会保険及び災害補償等）

出向職員の社会保険及び災害補償は次の通りとする。

- ① 健康保険、厚生年金保険、厚生年金基金、雇用保険、労働者災害補償保険及び介護保険は、甲における被保険者資格を継続する。
- ② 出向職員の事業実施にあたり、乙は、労働者災害補償保険に加入する。

第13条（出張旅費）

乙が出向職員に対して事業上の要請に基づき出張を命令したときは、その出張に要する旅費は乙の出張旅費規程に基づき乙が負担する。

第14条（負担金の支払）

出向職員が乙の事業遂行上要した費用は、乙の規定に基づき乙が支給する。

- 2 出向職員の乙への赴任及び甲への帰任に必要な旅費は、乙が負担する。
- 3 本契約に基づき甲が出向職員に支給したもののうち乙が負担すべきものは、甲から乙への請求に基づき乙が甲に支払うものとする。

第15条（施設設備の利用）

出向職員の乙における就業に関し、原則として乙の施設設備を使用できるものとする。

第16条（健康管理及び安全衛生管理）

出向職員が事業の任に就いている間の健康及び安全衛生管理は、原則として乙の措置による。ただし乙は、出向職員の健康及び安全衛生について甲の施策を十分把握し、甲の措置との公平を失しないよう配慮を行う。

第17条（守秘義務）

甲及び乙は、事業実施にあたり入手する障害者に関する個人情報について、事業実施の目的に必要な範囲を超えて利用してはならず、法令に基づく場合等の正当な理由のある場合を除いて第三者に提供してはならない。

第18条（連携）

乙は、出向職員において、事業の実施が甲における本来業務に支障をきたさないように、甲と連携する。

第19条（有効期間）

本契約の有効期間は、契約締結の日から2020年3月末日迄とする。

- 2 前項の期間満了2か月前迄に、甲・乙の一方又は双方より、書面による変更または解約の申入れのない場合には、この契約は1か年自動的に更新されるものとし、その後も同様とする。なお、本契約を甲・乙何れか一方が解除する場合は、相手方に2か月前に通知しなければならない。

第20条

本契約に記載のない事項については、法令の定めるところによる。その他の不明な点及び疑義が生じたときは、甲・乙誠意をもって協議の上、解決するものとする。

本契約書の証として、本書2通を作成し、甲・乙記名捺印の上、各1通を保有する。

2019年 月 日

(甲)

(乙)

出向に関する覚書

社会福祉法人_____（以下「甲」という。）と法人後見を実施する法人_____（以下「乙」という。）は、____年__月__日付で締結した出向基本契約書（以下、「原契約」という。）に関し、次の通り覚書（以下、「本書」）を締結する。

第1条（出向職員等）

原契約に基づき、以下のとおり定める。

項目	内容	備考
出 向 職 員 氏 名		第4条
出 向 期 間	年 月 日 ～ 年 月 日	第5条
出 向 の 日 時	訪問等について、原則として週 回、 それ以外の書類作成等の業務は必要 に応じて、出向職員の判断による	第5条
負 担 費 用	1時間あたり_____円	第7条 通常のコ用
追加負担費用①	1時間あたり_____円	第7条 乙の就業規則上の 職務時間外に勤務した場合
追加負担費用②	1時間あたり_____円	第7条 乙の就業規則上の 休日に勤務した場合

第2条（費用の支払について）

前条に定める費用は、前月初日から末日を計算期間とし、乙は毎月、翌月10日に甲の指定する銀行口座に振り込むものとする。なお、振込み手数料は、乙の負担とする。

第3条（出向先、予定職務について）

原契約第8条に基づき、予定職務を以下のとおり定める。

予定職務	内 容
研修	研修の受講
推進員の活動	次に掲げる身上監護行為を必要に応じて担当する。 ① 担当する成年被後見人等の状況の把握 ② 協働による法人後見支援方針・内容検討会議への出席 ③ 後見計画の策定 ④ 成年被後見人の定期訪問、郵便物の確認等 ⑤ モニタリングの実施 ⑥ 訪問記録等の作成 ⑦ 連絡調整 ⑧ ケース会議への出席 ⑨ 後見報告の作成 ⑩ 協働による法人後見推進員会議への出席 ⑪ スーパーバイズの受講 ⑫ その他研修への参加 ⑬ 日々の業務に関する悩み、疑問、不安等に関する話し合い（随時） ⑭ 上記に関連する行為
書類作成	上記各職務を行うにあたって、次の各号の記録を作成する。なお、これらの記録の作成については、甲の事業所内で行うことも認める。 ① 研修報告 ② 後見計画 ③ 訪問記録 ④ モニタリング記録 ⑤ 会議記録 ⑥ 後見報告 ⑦ その他、乙が作成の必要を判断するもの

備考	・ 推進員会議及びスーパーバイズについては、月1回の頻度での開催を予定 ・ 出向職員は定期訪問やケース会議への出席等の職務を行うにあたって、原則として乙の事務所に出勤することを要しない。 ・ 推進員が担当する件数については、甲・乙間で個別に協議する。 ・ 推進員は、障害者が障害福祉サービスを利用する場合、甲以外の法人が提供するサービスを利用する障害者を担当する。 ・ 事業は当分の間、障害福祉サービスを利用している障害者を対象に行う。
----	--

第4条（労働条件について）

原契約第8条に基づき、出向職員の労働条件を以下のとおり定める。

- ① 出向職員が事業の任に就く際の労働条件は、乙の就業規則の定めるところによる。
但し、賃金については甲の定める規定による。

② 時間外労働

乙は、緊急の必要があるときは、出向職員に対して、時間外の労働を要請できる。
時間外労働の上限時間は1か月8時間とする。

③ 休日労働

乙は、業務上必要なときは、出向職員に対して休日労働を要請できる。休日労働の上限日数は、1か月2日とする。

第5条（有効期間）

本書の有効期間は、____年____月____日から____年____月____日迄とする。但し、必要に応じ甲・乙協議の上、有効期間にかかわらず本書を改訂することができる。

本覚書締結の証として本書2通を作成し、甲・乙記名捺印の上、各1通を保有する。

2019年 月 日

(甲)

(乙)