

第3回

持続可能な保護司制度の確立に向けた検討会

日 時 令和5年7月27日（木） 自 午前 9時55分
至 午後 0時05分

場 所 法務省1階集団処遇室

倉吉座長 おはようございます。お暑い中お集まりいただき、ありがとうございます。

前回の現場ヒアリング、私、用務の都合で出席できませんでしたが、構成員の皆様は非常によく考えられた、いい質問をされて、大田区の保護司会の皆さんもそれに対して非常に的確な対応をされたと聞きました。出席できず本当に残念だったと思いました。横田構成員も今回提出された意見書の中で、ヒアリングが非常に良かったと書いておられましたが、本日の議論の中でも、このヒアリングを踏まえた御意見や感想等を紹介していただければと思っています。

それでは、本日の審議、具体的な論点に関する御議論を頂くことにしたいと思います。

第3回の論点は、「推薦・委嘱の手順」、「年齢条件」、そして「保護司の使命」ということとなりますが、事務局から事務局案をお示しし、小西構成員、山元構成員、横田構成員から御意見を頂戴しているところです。

そこで、今後の検討会においては、一つひとつの論点について、共通認識を持てるものがあれば、その旨を確認し、他方で、そこに至らない論点については、中間取りまとめ案の作成に向けて更に議論を深めていくということにしたいと考えていますが、よろしいでしょうか。では、そういう前提で進めたいと思います。

それでは、事務局から事務局案について説明をお願いします。

中島企画調整官 事務局でございます。

まず、事前に皆様方にお示しをいたしました事務局案でございますけれども、これは、検討会での御議論のたたき台として、第3回の論点である「推薦・委嘱の手順」及び「年齢条件」に関して、保護司会会長等協議会や若手保護司フォーラムなどの意見を踏まえまして、今後講じていく施策等を列挙したものでございます。

次に、事前に御覧いただきました事務局案について、若干の文言や平仄の調整を行いましたので、御説明をしたいと思います。

まず、事務局案の1ページ目でございます。課題事項に対する保護司の主な意見のところでございますけれども、「保護司からは、次のような意見が寄せられている。」としておりまして、更にページめくっていただきまして3ページ目でございますけれども、3ページ目の上の方を見ていただきますと、「などといった種々の意見が寄せられている。」という、この部分を削除しております。

そして、次に、今後講じていく施策の(3)番でございます。赤字で、「ただし、保護司会における年齢層のバランスに留意すること。」というふうに書いてございます。これは、

上限年齢の撤廃に伴う更なる高齢化を防ぐという観点から、加筆したものでございます。

次に、4ページ目を御覧いただきたいと思います。事前に御覧いただきました事務局案の(9)、(10)ということで、条文の修正を細かく記しておりましたけれども、今後各方面と協議をするということがございますので、そこら辺を見据えた修正としております。内容としましては、本来の(9)、(10)に書いてあった趣旨を書き下したのになってございます。

なお、本日封筒の上に幾つか資料を配布してございます。三つございますけれども、そのうち二つが保護司みらい研究所の関係でございます。保護司みらい研究所というものが設置されまして、正に保護司のこれからの在り方について、民間の立場から検討しておるところでございますけれども、その研究所のホームページができましたというものと、これは、すみません、既に開催をしておる内容ではございますけれども、7月20日に、「「利他」から考える保護司のみらい」ということでシンポジウムを開催いたしましたというものでございます。

3点目、次回、第4回でございましてけれども、8月30日に予定をしております。その会場が法務省ではございませんで、千駄ヶ谷にございます更生保護会館というところでございますので、その場所、地図をお示ししております。更生保護会館については、当日御説明をさせていただくこととなりますけれども、保護司ですとか更生保護女性会、また更生保護施設といった、中央団体の本部事務局がある、その建物となっております。

以上でございます。

倉吉座長 それでは、今事務局の方から説明のありましたペーパー、席上配布資料の3ページ以下の(1)から(9)までの項目について議論を進めたいと思います。

事前にお三方から御意見を頂戴しておりますので、御発言を頂ければと思います。

最初に小西構成員からお願いできますか。

小西構成員 分かりました、ありがとうございます。

お手元の資料、小西構成員資料と書いてあるものですが、こちらで、「今後講じていく施策等」に関して、意見ということで書かせていただきました。丸で五つほどございますが、最初の丸が、「今後講じていく施策等」の(1)、(2)や(8)に関わるころかなと思います。

現在、この前ヒアリングを行いました大田区の保護司会もそうですけれども、既に実質的には公募制を取り入れている、そうした保護司会というものがある。こうした状況の中で、

多様な採用ルートというのを設けて、幅広く社会から保護司の適任者を見い出して委嘱していくことができるように、公的にも制度を整えていくと、公募による採用手続等の仕組みを統一的に整備していく、こういう必要があると考えました。

ただ、このヒアリングの中でも懸念としても示されておりましたが、公募に際して、自薦で公募した場合、当該対象者がどのような人物なのかよく分からないというようなこともありまして、その適格性について不明な部分が大いだと。そのために、公募制を採る場合には、現在もインターンシップ制度を取り入れておられるというようなことですが、より長期的なインターンシップに参加することを条件とすとか、あるいは試用期間のような形で、正式に委嘱する前に、試用という形で保護司の活動に関わっていただくというふうな形で、当該人物の適格性を十分確認できるための期間の設定というのが必須ではないかと。そうした期間設定をしないと、保護司会の方たちから心配されたりしてしまうようなことが起こるのではないかとというふうに思いました。

2点目ですが、これは（3）と（4）に関わるかと思えます。年齢に関してですが、高齢化が進展し、また定年も延長しているなどの社会情勢を考慮すると、新任委嘱、退任等で設定される年齢を撤廃すとか引き上げるということが必要とされていると考えておりまして、事務局案の形での変更ということについては同意するところであります。

ただし、「保護司組織の新陳代謝・活性化」ということで、事務局案でもそうした文言で書かれておりますが、役職定年として78歳というのは、ちょっと「新陳代謝・活性化」という点からは高いのではないかなと。もう少し下げる、75とか、もうちょっと下げていくのが必要ではないかなというふうに思われました。

次にですが、これは（5）にも関わるかと思えます。また、次回以降の議論のところにも関わるかと思えますが、先出的に考えたところを書かせていただいた部分が、次の部分です。BBS会では、保護区などを単位とする「地域」というものが一つあるのですが、それ以外にも、「学域」とか「職域」などの地区BBS会というものもあります。現在、学域BBS会などが活発に活動している状況などに鑑みても、従来の保護区単位とは違う組み方の保護司会というのがあってもいいのではないかと思われます。

例えば、自治体とか、あるいは会社、事業所、民間団体などの単位の保護司会というようなもので、その組織に属している、あるいは属していた職員や社員等が保護司となるような形も考えられるのではないかと。そうした活動の中では、活動もより広域的な、例えば、保護観察所単位のような、広域的に行うことが想定されると思えますが、そうした形で、また

区役所の保護司会とか、あるいは社会福祉協議会の保護司会のような形での保護司会というのも考えられるのではないかなというふうに思います。現在の再犯防止施策でも、各自治体の関わりというのが重要視されていく中で、一つの方向性としてもあるのではないかなと思われま。基本は保護区を単位とするとしても、持続可能な保護司制度を確立していくためにも、例外的に、多様な保護司会の形も認めていくことが必要なのではないかと考えております。

次の丸も、これも（５）にも関わるところかなと思いますが、ちょっと先出し的なところでもございますが、保護司会に準じるような組織として、更生保護に関心があるような方が気軽に参加できて、更生保護を支援していくような組織、「更生保護サポーターズ」のような形かなというふうに思ったのですが、こうした組織体もあってもいいのではないかと考えております。今すぐ保護司になるということにはちゅうちょするものの、保護司活動に関心があるような層も取り込むことによって、保護司活動を知ってもらう機会なども通じて、保護司の新規開拓の土壌を作ることにもなると考えております。

この組織の会員としては、例えば、社会に広く募集する、関心のある方を集めるとか、あるいはＢＢＳ会会員を続けてこられた方に加わっていただくことも考えられるほか、既に保護司を退任された方も参画していただくことで、関心のある方たちの層との交流を図って、「保護司活動ってこういうものなんだ」ということを知っていただく、こういう場を作っていくということが必要なのではないかなと考えております。

現在でも、保護司を退任された方とか、あるいは保護司に準じて更生保護に非常に関心がある方が参画する場として、更生保護女性会が活動されていらっしゃるのですが、今後は性別に関係なく、幅広く更生保護を支援する、保護司会とは別の組織があってもいいのではないかなと思われま。以前、更生保護女性会の会長の先生方ともお話した中でも、性別に関係なく、男性などでも幅広く更生保護に関われる場を作っていくことが必要なのではないかなということは、伺ったりもしてきました。

最後ですが、これは（９）と（１０）に関わるところかと思いますが、（９）と（１０）の事務局案ですね。保護司法第３条第１項各号に規定される委嘱の上での条件も、前提となる保護司像の転換、以前は地域の有力者のような方が保護司像の前提としてあったなんていうことも言われておりますが、こうした保護司像を転換して、現状も踏まえながら、より幅広くボランティア精神の下で関わっていかうとされている方を、保護司として委嘱できるような改正を図るべきものというふうに思われま。事務局案で示されていたような、こうした

形での改正の方向性というのが、一つあるのではないかと、拝読しながら思った次第です。

私からは以上です。

倉吉座長 ありがとうございます。更生保護女性会のような活動に男性も、という話は、男女共同参画社会ですからね、確かに言われてみるとそうかなと思いました。

3番目の丸、BBS会では非常に大きい単位で活動しているので、保護司でも、という話ですけれども、今、小西構成員も話しておられたとおり、これは第5回の「活動環境」等のテーマに大きく関わるのかもしれませんがね。

小西構成員 そうですね、ちょっと先走りになっていましたけれども。

倉吉座長 大きく捉えると、保護司の仕事のやり方に関係することにもなるので、第5回で取り上げたらと思いますが、よろしいでしょうか。

小西構成員 ありがとうございます、はい。

倉吉座長 それでは、続いて山元構成員、お願いいたします。

山元構成員 私、山元からは、お配りした資料の内容に沿ってお話しさせていただきたいと思っています。

まず、保護司活動のインターンシップ制度ですね。これは適任者確保に向けてのインターンシップでということですが、平成28年度から導入されているということは存じ上げているんですけども、いまいち、私自身の不勉強なせいもあるかもしれませんが、制度内容自体が明確でなくて、実際にインターンシップを導入する場合の運用面でも、地区保護司会としてどういうふうに応用しているのかというところで、慎重にならざるを得ないというところもあります。

例えば、インターンシップの対象者の身分的位置付けですとか事前の説明範囲、対象期間、具体的業務内容、その後の委嘱手続方法など、こういったところで現役の保護司の方から見て、インターンシップの活動をどういうふうに応用するか、あるいは仲間として受け入れてもらえるのかどうかというところもあって、こういった身分的位置付けとか事前に説明というのがかなり徹底していないと、いろいろ問題の種になってしまうこともあると考えられます。

また、その後委嘱につながればいいのですが、何か問題があって委嘱が難しいといった方に、どのようにお断りするのか、委嘱を受けていただくことは簡単なのですが、逆に委嘱が難しいとなってお断りするときに、差し障りないように、問題が起きないようにというところもありますので、断り方とかそういったところが問題になってくるのかなと。

それから、こういったインターシップの制度については、制度の趣旨から、余り細かく決めるということとはできないということは承知してはいますが、やはり何らかの方針やマニュアル等、あるいは事例集ですね、こういったものがあれば助かるというところです。

それから、適任者確保のルートといたしまして、地区保護司会から直接依頼すると断られやすいので、何らかの制度的な形として、下記のようなルートということで依頼できないかというところです。ちなみに、豊島区保護司会では、区役所と保護司会、それから観察所とで合意を交わして、区役所の職員の方が保護司になっていただくルートを確認しています。特に、現役のときはもちろんですが、定年後、今、人生100年時代とされていますので、区役所を定年した後も保護司として活動していただけるように合意を交わしたところで

す。そういったこともありまして、ここに書かれている教職員の先生方ですね、それから今お話しした区役所、警察の方、警察は現在現役の方が、充て職で少年係の方が入っているのですが、定年後にももしも保護司活動に興味があれば、是非警察での知見を活かして保護司会に参画していただけると心強いというか、層が厚くなるというところです。

それから、医療関係者のルートですね。昨今は薬物事犯が増えてきておりますので、やはり医療関係、精神障害とかの方もいらっしゃるものですから、そういう専門家の方ですね。これは下に記載してありますように、専門職ということのルートというのも確保できたらいいのではないかなと思っております。

あと、従来からある更生保護法人のルートですね、それから社会福祉法人ルート、こういったルート、様々なルートを確保していただいて、それをどうするかというと、成年後見制度では、家裁の名簿に、希望者が名簿に登録される制度があるのですけれども、こういった登録制度などを利用して、業務上、今はできないけれども、将来保護司として活動できるといった場合には、長い期間をかけていろいろ保護司活動に理解を得るという意味でも、人となりを見ていくという意味でも、大事なのかなと思っております。なので、こういった名簿登録制度なども一つの方法かなと思っております。

それから、保護司の使命につきましては、今後いろいろ議論をしていくということなので、ここについては簡単に触れさせていただきたいと思います。

人格、行動について、社会的信望を有するという事は、人格について誠実であり、社会的規範を有し、かつ、協調の精神を有するとしてはいかがでしょうかというところです。社会的規範というのを入れたのは、何らかの協調の精神だけではなくて、やはり一般常識とい

うか社会的モラルを持っていて、地域の規範となるような保護司になっていただかないと、保護司としてやはり難しいかなというところでございます。

それから第3条第1項第2号につきまして、職務の遂行に必要な熱意及び時間を有することという、「熱意」は、これは英語でいうと“passion”とか“enthusiasm”、“zeal”という言い方があるかと思うのですが、個人的には“passion”という気持ちで臨んでいった方がいいのかなと思っています。ただ、日本語と英語では若干ニュアンスも違って来るので、それもまた、「情熱」としてしまうと誤解が生じるかもしれない。

それともう一つ、時間を有することということなんですが、保護司会の活動、あるいは対象者との面接ということもありますので、時間を有することというだけではなく、時間を共有することができるということに変えてはどうか、そういう考え方はいかがでしょうかということでございます。

私からは以上です。

倉吉座長 ありがとうございます。最後の条文の字句については、法案提出に至る前に、法務省内でも、内閣法制局を含む内閣レベルでも、各方面から意見があり調整を要することになるので、早い段階から字句を固めて、後で動きが取れなくなると困るということもあって、事務局案がこのような形になっています。こういった保護司法の改正に関する議論をしていくことは大事ですので、今の御意見も十分に参考にして、と思っております。

それから、適任者確保のルートですが、これは、ある程度実績があるというお話なんですね。

山元構成員 そうですね。ただ、実績を作っていく上でも、ほかの教職員や警察のルートなどは、やはり保護司会からお願いするということはなかなか難しいものですから、何かしらそういう制度というか。

倉吉座長 むしろ国の方からというか、そういうお気持ちですね。

山元構成員 はい。

倉吉座長 成年後見の名簿のことが出ていましたが、成年後見については、司法書士の方などから、自分を成年後見人に選んでほしいという声があって、それを名簿にしているという面もあると聞いています。そこが、保護司の方ではまだなかなかそこまではいかないのかもしれない、難しい問題はあると思いますが、事務局案にはない新規の提案で、面白い問題だと思います。

それでは、横田構成員、お願いいたします。

横田構成員 ありがとうございます。意見書に基づいてお話をさせていただきたいと思いますが、まず、大田区の保護司会さんのヒアリング、非常に勉強になりました。事務局からも、大田区はかなり保護司さんの数も多いし、充実した保護司会であるというふうにはお伺いしておるので、一例ということで考えてはおりますけれども、本当に忌憚のない、率直過ぎる質問に率直にお答えいただけたというふうに感じております。ありがとうございました。

なので、私はもともと門外漢ですので、少ない知見に基づいての意見となりますが、この後、実際に保護司さんや保護司会の会長さんもいらっしゃいますので、その意見を重ねて、いろいろ深めていきたいと思います。

それでは、内容に基づいてお話をさせていただきます。

事前に頂いた資料から、主に2点感じたところが、やはりシニアのベテランの保護司さんに、しっかり活動をしていただくということを具体的に書き込むというのは、非常に重要だとは思いますが、やはり次世代の獲得と彼らに経験を積んでいただくということが、将来的な持続性を考えたときに非常に重要であると感じましたので、その具体的な環境確保については、今後議論を深めつつ、具体論をより盛り込んでいく必要があると考えたのが1点目です。

2点目は、長らく続く保護司会の伝統と美德とも取られる活動、大田区さんからも非常に感じました。すばらしいなと感じた一方で、現役世代だったり、若手で子育て中であつたりとか、仕事を共働きで子育てもしながらやっている世代に同様のことを求めることが、実際に現実的なのかというのも疑問に思ったところがございます。なので、全ての人に同等レベルの協調性を求める、「協調性」という言葉自体も、私、協調性はすごく大事だと思っていますけれども、それをダイレクトに書き込むことで、将来性、若手世代が参加することに負担を感じてしまう可能性もあるので、やはり若手世代の活動の負担軽減ですとか、文言にはすごく注意を払うべきであるというふうに感じたというのがあります。

なぜこういうことを言うかというのと、私も地域の女性経営者さんたちと組みながら、若干ボランティア的に地域の女性社長さんたちを盛り上げていくという活動をずっと続けていて、彼女たちも本当に些少な金額でボランティア的に思いを持って活動していただいているということがあるので、そのときに、やはり実は協調性を求めている部分があります。優秀かつ高潔な方々に関わっていただきたい分、事務負担をいかに軽減するかとか、そういったことと両輪でセットにしてやっていて、協調性を求める部分と軽減する部分のバランスってすごく絶妙に重要なところだと考えていますので、文言の一人歩きだけではやや

怖い点があると感じたところです。あと、御自身たちの忙しさ度合いで出入りをすごくやりやすいようにするとか、そういったことも工夫はしていたりします。

後半部分は、全体的な感想になるんですけども、私がやはり分かっていないのが、保護司ボランティアさんの属性として、どれぐらい若手層が必要なのか、若手といっても、20代なのか、30代なのか、40代なのか、保護対象の対象となる方々に対してどのくらいの方が適切なのかというのは、具体的な議論も必要かなというふうに思っていて、そこら辺、もし可能であればしたいと思いましたが、1回目の議事録拝見をして、大都市、地方都市、小規模市町村でかなり状況が違うということもありますので、それを遠隔的にサポートしたりであったりとか、それぞれのバランスのいい保護司会の在り方というのも異なってくるのではないかと感じているというのが2点目です。

次に保護司活動の認識齟齬の未然防止、これは非常に重要だと思っております、私、インターン制度もよいかと思っております。一方で、小西構成員がおっしゃっていた長期のインターンシップに近いものかもしれませんけれども、インターンシップ自体の運用が難しいのであれば、場合によってプレ保護司のような期間を設けることが考えられると思います。推薦だったらインターンを受けなくてもいいということでもなかったりするような気もしますし、そこは自薦、公募、推薦含めて、どう認識のそごを防ぎながら長く活躍していただける方に保護司になっていただくかというのを、検討してもよいのではないかと思います。

最後に高齢保護司、ベテランさんに御活躍いただき続けることは重要だと思うんですけども、高齢になっていくに当たって、認知機能の低下というのも起こり得るというふうに思っています。私自身、父が63歳で認知症になったという経験もありますし、父の場合はちょっと早かったものの、70歳以上になってくると10%以上の方に認知症が出てきて、それは御本人にはなかなか自分から自覚することが難しい面があったりもするので、上限を設けずに進めていくようであれば、そこをうまくフォローアップしながら進めることも重要であるというふうに思いました。

最後に1点だけ意見を申し上げますと、大田区さんを拝見していて感じたのが、恐らく保護司会も地域によってかなり運用が、自立性がある異なるのだろうなというふうに感じた次第です。そこを、本当にボランティア精神で皆さんが力技で何とか進めているという環境もなかなか、だからこそ、保護司さんの活動範囲が広がってしまっているという面があるかと思います。会計の側面では統一化をしている部分があると聞いておりますけれども、やはり自律性を持ってやっているからこそ、知恵が生まれていい面もあると思いますけれども、

事務の統一性だったり、負担軽減だったりとか、大田区さんの場合はIT化をかなり一生懸命これから充実させようとしておりましたけれども、地区によってはIT化が非常に遅れる地区も出てくるのではないかと思います。底上げということも非常に大事だというふうに、前回のヒアリングから感じた次第です。

以上です。

倉吉座長 最後の問題なんかは、なかなか難しいかもしれませんね。

それから、今、プレ保護司というお話がありましたが、これはインターンシップとは違って、半分ぐらい資格を与えてみたいイメージですか。

横田構成員 そうですね。今やっているインターンも、多分期間ばらばらだと思うんですけども、要は、OJTの延長で、あえてインターンという形を設けずに、プレ段階を、インターンと併用したら、時期を問わずに受け入れたりすることができるのであればということです。今やっているインターンがどのようなものを把握していないので、そこで漏れてしまう点があるのであれば、検討の余地があるかと。

倉吉座長 なるほど、分かりました。この点については、保護司の構成員の皆さんから経験談などを話してもらえenと思います。

それでは、今、お三方から御発言いただきましたが、これについて、質問や意見があれば、自由に発言していただければと思います。

では、宮川構成員、お願いします。

宮川構成員 単純に意見ですけども、山元さんが言っていたリストみたいなものの作成というのは賛成です。ほかの会とかでも、新入会員の、どの会でも今、会員が足りない状態なので、どのように拡大していくかという中で、リスト作りというのはとても有用だと思いますので、事前にリストを作ることで、その人となりというのも事前に分かっていると思いますので、あったらいいなと思います。

先ほど出た、横田さんがおっしゃられた、どれぐらいの若手が必要なのか。多分今は、一気に高齢の方がいなくなるのでどうするのかというところで、問題になっていると思うのですが、全体についてどういう年齢の配置であったら理想的なのかというのが分かるとうれしいのと、あと、定年の引上げの話が出ていましたけれども、実際これは何歳ぐらいが理想的なのかというのを知りたいなと思っています。

僕は始めたばかりなので分からないのですが、定年を迎えた方々にむしろ聞いてほしいというか、知りたいのは、個人としてどういうふうなゴールを持ってやってきたのか、

何歳ぐらい、70で終わるから、そこまで頑張ろうと思ってやってきたのか、もっとやりたかったのかとか、まだ自分には分からないのですけれども、個人でどういうゴールを持っているかということで、保護司をやる中で達成感であったりとか、そういうのも出てくると思いますので、その辺が知りたいです。

倉吉座長 はい、分かりました。

それでは、井上構成員。

井上構成員 お三方のお話をお伺いし、皆さんの御意見に賛同いたします。

特に横田さんのおっしゃっていた保護司ボランティアの望ましい属性分布についてですが、今データを基にした議論が望まれていると思います。正に政府がやっているEBPMで考えるべきだと思います。私も横田さんと同じように門外漢で、実態を知らない状態でこの議論に参加しているのですけれども、やはり基本となるデータについて、どういうものがあるのかということを中心に議論をしたいと思っています。今日もいろいろなデータを見たと参加しているのですが、「何歳までやればいいのか」という、その辺りの話に関していうと、「保護観察開始人員」というデータが、法務省の大臣官房司法法制部から出ていました¹。「保護観察処分少年²」は、ちょうど20年前、平成14年の数が約2万5,000人なんですね。データは令和3年までしかないのですけれども、令和3年は6,516人、3割以下になってしまっています。

平成14年の「仮釈放者³」というのが約1万5,000人いて、これが平成25年で「保護観察処分少年」と逆転しているんですね。つまり、「保護観察処分少年」が1万3,484人に対して「仮釈放者」の数が1万4,623人で、データを見ると逆転しています。令和3年の「仮釈放者」の数は9,740人で、「保護観察処分少年」の数(6,516人)よりもデータの的には更に多くなっています。「仮釈放者」の内訳ですが、年齢が書いてあるのですけれども、50歳から64歳が一番多く2,495人ということでした。だから、この辺りをターゲットにするのであれば、保護司の年齢も、相手のどういう方を対象にするかによって、やはり影響を受けるだろうと思います。もしこの50歳から64歳の方が一番多いとしたら、やはりそれ以上の年齢の人、たとえば75歳とか、10歳ぐらいの方がちょうどいいぐらいの感じだと思います。もちろんその人個人の健康状態、認知症だとか

¹ 令和4年版犯罪白書 第8編第3章第4節2 8-3-4-3 図

² 交通短期保護観察を除く

³ 全部実刑のみ

いろんなことは考慮するにしても、余り若い人がこの年代の方々に指導したりするということは、データから見ると難しいのではないかという感じがします。次に、全体のボリュームについても意見を申し上げます。先ほど宮川構成員の方から、「人数が足りない」ということとおっしゃられていたんですけども、全体的に事件数が減っている中で、保護司の数は大体横ばいというふうに理解しています。4万7,000人程度だと思います。足りない理由が、地域の違いによるギャップなのか、それとも、人数はいても対応できない、保護司会の中でも対応できない人がいるのか等、その辺りがよく分かりませんので、これもデータで知りたいところです。

一つデータがありまして、これは総務省が平成31年に取ったアンケート⁴です。事件の累積件数について、保護司の方にサンプリングで取っています。「何件あなたは今までやりましたか」という質問に対し、0件という方が14.8%いらっしゃいます。保護司の数を増やそうという議論をやっている中で、この14.8%の人がどういう人なのかは知りたいところです。私は現場が分からないので、「保護司なんだけれども、ちょっとこの人には担当させられない」ということなのか。でも累積ゼロですから、1回担当して、それで駄目ということはあるかもしれないと思うのですけれども。もともと事件数がさっき申し上げたように少ないから、ゼロになってしまっているのか。私はこのデータと実態の乖離というところにすごく戸惑っているところでございます。

資料にある意見をいろいろ拝見しても、実際に保護司をされている方の中でも賛否両論ありのようなので、やはりある程度データをベースにし、そのデータをうのみにしてやるということではないのですけれども、基礎的なデータをベースに、さきほど座長の方からも共通認識を持って進みましょうということですから、基本となるデータの感覚が皆さんそれぞれ違う状況だと、方向性がばらばらになってしまうと思うので、最低限、全体として保護司が足りているのか足りていないのかという辺りだとか、0件というのは事件数が足りないのかどうなのかについての確認が必要だと思います。もし、事件を担当できないような人がいるということであれば、これから入ってくる方の条件を緩和してそういう人を増やしても仕方がないわけです。事件を担当できない方を増やしても仕方がないので、その辺りをお話しただけだと思います。これが1点目です。データの話です。

⁴ 「「更生保護ボランティア」に関する実態調査－保護司を中心として－」（令和3年1月総務省行政評価局）

2点目は、保護司さんのいろいろなアンケートの中に、「楽しさ」という言葉が出ていない感じがしました。「やりがい」とかいうのは出てくるんですけども。私、実は民事調停委員をやっておりまして、まだ2年しかやっていないんですけども。私の中では、民事調停委員という社会的な役回りをやっている「やりがい」は当然あるのですが、もう一つは、やはりほかの民事調停委員さんとコミュニケーションをする、いろいろな話をする事で、そこに行くことが「楽しい」という気持ちがあるんですね。だから、事件がなくても、こういう人たちと会って話をするのが「楽しい」というのがあって、それがモチベーションの一つになっているので、多分保護司の方々もそういう部分があるのではないかと思います。これから入ろうとする方にもそういった、保護司が「楽しい」という言葉。使いづらいかもかもしれませんが、言葉遣いは別として、そういった部分があって、それによって入っていただける人がいらっしゃるのであれば、そういう雰囲気を言葉遣いも含めて、アピールしたらどうかというふうに思いました。

以上2点でございます。

倉吉座長 ありがとうございます。今の第1点のデータについて、補足して説明できることないですか。

押切保護局長 今、御質問いただいたデータは非常に大事だと思っておりまして、おっしゃるように少子高齢化が進む中で、非行少年の数というのも非常に減ってきており、例えば、平成の初期の頃ですとかは、少年の保護観察事件数がとても多くて、成人よりも比率が高かったわけです。それが今、井上構成員がおっしゃったように逆転して、成人の方が多くなってきたということです。

保護観察開始人員というのは、その年に保護観察が始まった人の数ですが、その年のうちに終わる事件というのものもあるわけで、そうすると、もともと係属していて終わった事件と開始した事件を合わせると、これが大体その年に取り扱う事件数ということになります。それが大体、保護観察ですと、平均すると保護司の方、ざっくりですが、1人1件ぐらいという状況にあります。⁵

あとは、生活環境の調整といって、刑務所に受刑中あるいは少年院に在院中から、出所後の居住先を調査し調整する活動、これも重要な活動でして、それは保護観察事件よりも多い

⁵ 令和3年度の保護観察開始人員（25,623）と終了人員（27,687）の合計は53,310人（保護統計（法務省大臣官房司法法制部）による）

数⁶でございます。

保護司の方々の担当する事件数は以前に比べると減ってきていますが、これも御承知のとおり、都市部の事件数がある程度多いなど地域差があるということでございます。ゼロ件の方が十数%いるというのも、私の感覚では、ケースを預けられないというよりは、例えば、その地域で事件が少ないというようなことが理由としては大きいのかなというふうに思います。

一方で、先生方にも御議論いただきたいと思うのですが、やはり犯罪事件というのは、社会の情勢に伴って変化いたしますので、今大幅に減少していますが、これからどうなっていくか分からないということです。それから、保護司の活動は、次の回で恐らく取り上げることとなりますが、いわゆる処遇活動のほかに、地域をどう安全・安心なものにしていくかという地域活動が、非常に大きなものとしてあります。そういった保護司の活動を処遇だけでなく全般的に捉えていただいて、そこをどうやっていくか、今てこ入れしないと、保護司制度が持続可能でなくなっていくのではないかという強い危機感から、この検討会も始まったわけですので、その辺りを総合的に見ていただくということが必要ではないかと思っております。

倉吉座長 なかなか、聞いていても難しいですね。ゼロ件の人というのは、確かに私も裁判官時代から気になったりもしたんですけども、今のお話だと、やっぱり個々のケースの処遇だけではなくて、地域的な活動というか、再犯防止のための活動とか、そういうことに力を入れている人もいるということですかね。

押切保護局長 保護司の構成員の方々の方が詳しいと思いますが、地域活動に非常に力を入れてくださっている方というのも相当数いらっしゃいますし、あとは、これも後ほどの議論になるかもしれませんが、やはり処遇活動をするというのが、一つ保護司のやりがいでもございますので、そこが、委嘱されてしばらくケースの担当がないと、なかなか保護司活動に対する意欲が持続できないというようなこともあるのではないかと思います。

倉吉座長 それから今、保護司さん同士のコミュニケーションによって楽しさを覚えるというようなところをもっとあっていいのではないかと、これは面白いお話だと思いましたが、どうですか。現場の保護司の立場からその辺りも含めて、あるいは処遇事件が少ないというこ

⁶ 令和3年の生活環境調整の開始人員（34,053）と終了人員（35,158）の合計は69,211人（保護統計（法務省大臣官房司法法制部）による）

とも、いろいろな観点なども含めて、何か感想めいたことでもいいんですが、どうですか。

野見山構成員。

野見山構成員 福岡の飯塚保護区からまいりました。本当に飯塚は、飯塚市、嘉麻市、それから桂川町の2市1町で、約17万の人口です。それに対して保護司が124名という定員なんです。現在90名ということで、欠員の30名の確保を早くするようと言われるのですけれども、結局、それこそ事案も持たない、ケース持たない人がほとんどです。というのは、もう3分の1、いま40件弱のケースしかありませんので、みんなほとんどケースを持っていないという状況です。私も8年目になりますけれども、6ケース持って、この1年は担当がありません。そういう状況で、私が年を取ったからということではなくて、そういう状況です。

保護司間で話すのは、とにかく事案さえ持って活動していれば、会費を支払うことについても全然平気と、やっぱり実費弁償金があるんだから、全然報酬くれというような気も起らないんだけど、全然事件の担当もないのにお金だけ払って、これ何だろう、矛盾しているというのがすごく、正直な気持ちです。だから、124定員減らせないのかということも出てくるんですね。これからもそんなに人口も、減ることはあっても増えないという現状で、この124定員なのかという、そういうような話も出ております。

倉吉座長 そうすると、あんまり楽しい話にならない。

野見山構成員 そうですよ、本当に話にならないですね。辞めたいという話は出ます。事件担当がないと、保護司をやっている意味も感じにくいというような状況ですよ。

保護観察所は年に4回研修うんですけれども、その出席率も50何%という。私も、いつも参加するんですけれども、何の話をされても、理解されているのかなと、そんな状況ですよ。

倉吉座長 理解されているのかなというのは、要するに経験がないから、具体的な事件の話をされても理解が難しいということでしょうか。

野見山構成員 またか、というような状況ですよ、何か面白くないなというような状況ですよ。とにかくケースさえ持ってれば、生き生きやれるという、そういう状況ですね。

倉吉座長 それでは、ほかの方。

どうぞ、山元構成員、お願いします。

山元構成員 私は、今、数を減少させるということには賛成はできないんですね。というのは、なぜかという、今、現状で対象者を持たないケースでも、いろいろな保護司としての

活動が増えてきています。例えば、社会貢献活動ですね。豊島区の場合は、月に一度清掃業務を、コロナでお休みしていたのを、また最近始めたんですが、社会貢献活動としてやっておりまして、そこに保護司が関わっております。池袋駅の西口の駅前で清掃活動を行うんですけれども、ただ、その時に行って、それだけというわけにもいかないんですね。やはり清掃活動、社会貢献活動をするとなると、事前の準備活動とか行動というのが非常に大事になってきまして、そこに保護司の方に入っていただいて、社会貢献活動を対象者と一緒に清掃活動を行ったりとかをしています。

それ以外に、薬物プログラムというのがあって、今、豊島区では「Day by Day 豊島」という、月に2回、薬物事犯、刑の一部執行猶予で仮釈放になって刑務所から出てきた方等に対する処遇プログラムがありまして、その処遇を豊島区の中の更生保護サポートセンターで行っています。それは、薬物事犯の方々からすると、東京保護観察所でも同じようなプログラムをやっているんですが、やはり霞が関にある保護観察所に行くのにはすごい抵抗感があると。何か行くだけでちょっと緊張してしまうと。ところが、豊島区の池袋辺りですと、非常に気持ちも楽になって、薬物プログラムが受けられるということもありますので、そういったこともあって、月に2回、そういう対象者のプログラムもあったりしています。

ですので、直接ケースを持たないにしても、いろいろそういった間接的なものも増えてきていますし、それから、この20年近くで一番変わってきたのは、犯罪が、非常に重くなってきているというか、複雑化してきていて、非常に困難なケースが多くなってきているなというのを感じています。それは、いろいろ社会構造の変化によってそういうふうになってきているとは思いますが、それに対応していくためにも、いろいろやはり勉強したりしていかなきゃいけないというところで、非常に課題は多いんですけれども、かといって、今、研修も、この前の地域別定例研修、豊島区の場合は8割出させていただいています。それはなぜかと言えば、ふだんなるべく、先ほどのお話にもありました、楽しいというか面白いというか、そういった機会を作るようにして、それで、そういったコミュニケーションをよくしていると人間関係がよくなっていて、また参加しやすいということで、やはり楽しさというのは大事だと思うんですが、保護司の、現役の保護司として、楽しさという言葉が、また更生保護の言葉としてどうなのかというところもありますので、本音は楽しまなければいけないと思うんですけれども、それを前面に出せるかどうかというところは、ちょっと思案のしどころかなと思っています。

以上です。

倉吉座長 ありがとうございます。確かにいろいろなところがあるんですね。

井上構成員、
どうぞ。

井上構成員 私が質問したことに対してお答えいただきありがとうございます。

野見山構成員と山元構成員の両方の御意見、それぞれ現場の声としてすごくよく分かったのですけれども、門外漢として申し上げたいのは、こういう可能性があるかという話です。もし、事件数を持っていた方がいいということであれば、「複数指名制」、例えば、1人の人を複数の人、その人の年齢にもよりますけれども、例えば若い人、中堅の人、年配の人で、3人でも4人でもチームになって、それで担当する。そうすると、一応事件は担当できる。かつ、それが一つのチームになって、「楽しさ」、私が2番目に言った「楽しさ」が生まれてきたり、あと経験ですよ。いろいろな経験の伝承につながったりとか、そういうことになるのではないかと思います。私は、今いらっしゃる保護司の方の数を減らすべきだとか、そういうことは考えていなくて、担当事件がゼロ件の人がいたり、何もしない人がもしいらっしゃるとしたら、どういう形でやっていただくのがいいのだろうか。それによって、また外から入ってくる人も、いろんな「楽しさ」等を感じて入ってくれるのではないかと思いますので、「複数指名制」についてお聞きしたいんですけれども、いかがでしょうか。

倉吉座長 野見山構成員、お願いします。

野見山構成員 常に2人でやっています。特に、新任の保護司さんとベテランが組んでやっています。だけど、それを最初の1件か2件かまでは複数でやるんですけれども、あとはもう、あなたは自立という状況でやっています。それでもやはり事件件数が少ないという状況ですね。

倉吉座長 どうぞ、山元構成員。

山元構成員 やはり複数指名制という制度自体があって、複数で担当するケースも出てきております。やはり若手の保護司の方にとっては、複数でやっていただくと心強いというのはあると思います。

一方で、ベテランの保護司になってくると、もう一人でもいいよと、自分で大丈夫だよというところで、何でそうなるかという、いろいろ対象者が直前でドタキャンしたりとか、日程変更というのは、すっぱかされたりというのは日常茶飯事でございまして、そういったと

ころで、複数で担当すると、またそこでの日程調整が大変になったりとかというところで、ベテランの方はそういう意見もあるというところですね。

それともう一つ、事例検討というか、そういったケースカンファレンスというのは非常に大事で、そのケースカンファレンスによってかなり成長してきている保護司もいますので、そういうことも大事なんだなとは思っています。

以上です。

倉吉座長 どうぞ、宮川構成員。

宮川構成員 僕も複数担当を経験しています。若手保護司より年上の保護観察対象者を担当する場合、もう一人の保護司はその対象者と同世代の方が担当するというケースもあります。もう一個利点があるとしたら、どちらかが仕事があって行けないときに、二人おるとどちらかが行けるというのは便利だなと思っています。

倉吉座長 それでは、杉本構成員、どうぞ。

杉本構成員 私も複数担当やったことありますけれども、新しい保護司の方に私が付いてというような、複数担当したんですけれども、そのときのことを思い出すと、やはりお互い現役で働いているということもあって、最初の方は一緒に面接をされていて、そのうちにお互いが、月に2回の面接あったので、1回ずつで分担したりしていましたが、やはり同じようなことになりますけれども、日程調整というのが結局しづらいので、そのようになったということもありますが、特徴が保護司によって違うといえますか、指導の仕方がまるきり違うとか、そういうことではないんですけれども、やっぱり得意とする専門分野がちょっと違ったりすることで、対象者に話すことが若干、アドバイスの部分が違ったりとか、あと保護観察官の意図をどのくらい酌もうとするかというのも、主任官（保護観察官）と話をしてみても、ちょっとそれだと違うのかなというようなことが出てきたりというのが、主任官と相談するという意味では、2人が複数で担当するとなったら、主任官を交えて3人で話してみても初めて分かったりとか、何かそういったことでも、もう一つ調整が必要になってくるのかなというのが、感じたところがありまして、楽しいとかという意味では、本当に初めてで一緒に行けて楽しかったとか心強かったというふうに、ざっくばらんに話せる関係性は確かにその保護司さんともできたので、一緒に担当しなかったら、恐らくほとんど知らない方のままだったろうと思うので、そういう意味では良かった点もあったかなと思います。

あと、私自身の話をすると、やはり対象者少し減らしてもらえると有り難いなと思う時期のが圧倒的に多いので、1件も持たれていない方も全国的に見ると結構いらっしゃるという

ことなので、その辺は確かに、同じように考えると違うんだなと思ったりはしました。

そして、先ほどの話とも関連しますが、プレという話でいうと、複数担当を、その方の1件目で私が一緒に担当したというのが、ちょっとプレ保護司に近いのかなと思ひまして、一緒にやっている間に、保護観察ってこういう感じなのかというのを一緒に見られて、主任官とのつなぎ役を私ができたところがあるのかなというか、こういう感じでやるといいのかなとか、こういうときには主任官に確認した方がいいですよみたいなのかも、一緒にやったから、きっとその方は何となく、ああ、なるほどと思ってくださったところもあったかなと思います。また、自薦で保護司になるような方で、自分の好きに、自分の専門性を生かしている紹介したり、連れていったりしたいという思いを持っているような方には、先輩保護司と一緒に担当することで、自分がやりたいことをガンガン指導していいのではないという実感を持っていただく機会にもなるのではないかと思います。

倉吉座長 ありがとうございます。プレ保護司と言うと、どういう資格要件でどういうプレにすればいいんだろうかと、そんなことばかり考えてしまいますが、今のお話を聞いていると、複数指名制というのは非常にいいですよという話を、私も前に聞いたことがあって、要するに、若くてまだ経験の浅い人が、先輩のアドバイスを受けながらやれる、そこに自分の経験値を高めることができるというメリットがあるし、それから、それこそ楽しさもあるのかもしれないね。それは、ある意味ではプレ的なものだと見てしまえば、それはそれでもいいのかもしれないなど、ちょっと面白いなと思って聞きました。

ほかの方、どうですか。

横田構成員、どうぞ。

横田構成員 確認ベースで。

まず、杉本構成員が担当を比較的多くお持ちであるというのは、恐らく何か専門性が高くてということだと認識しております。多い時でどれぐらい御担当されているのかというのを是非教えていただきたい。また豊島区の状況確認です。定員が何人で、今保護司が何人いらして、事件数はどれぐらいで、担当事件数がゼロの方がどれぐらいいらっしゃるのかということについて情報を頂ければと思います。

倉吉座長 どうぞ、杉本構成員。

杉本構成員 私は、例えば、保護観察対象者を2件持っている上に、生活環境調整3件とかもありました。そうなってくると、対象者の面接がスムーズにできれば2件はそんなに、もしかしたら大変じゃないかもしれないんですけども、やっぱり何度も調整し直し、引受人の

方も、「今通報しようかと思っています」みたいな電話を夜中に架けてきたりとか、ちょっと割と大変なのかなと思われるケースを同時に持ったりすることが、今まで割とあったのかなという感じで、そうしますと、件数の問題だけではなくて、やはりなかなか、面接もスムーズにいかないとか、その内容、いろいろな連絡が来る回数とかということを考えてときに、このケースだったら、ちょっと1件にしてほしいなと思ったりとか、そういうところがあって、件数でいうと、生活環境調整と合わせて5とか、数でいうとそれくらいかもしれないんですけども。

横田構成員 杉本構成員は、専門的な資格も持っていらっしゃるんですね。

杉本構成員 そうですね。精神科の閉鎖病棟へ勤務していたということもあったり、薬物に対しての若干の知識があったりとかということも、もしかしたら、私も正解というか答えは分からないんですけども、確かに精神科に通院している対象者だとか、薬物が絡んでいるということが多いのかなというふうに思っていますので、実際、ほかの保護司の方から聞くよりも、エリアもちょっと、自分の余り近くないところまで行っているかなという感じがするので、もちろん保護区内ですけども。なので、多少そういうことで、割り振りというのが変わっているのかなとは思っています。

横田構成員 なので、結構特別でもある、専門知識を持っている方と、本当にバックグラウンドによってばらつきも出てしまうということもあるかなとは思って、お伺いしました。

倉吉座長 それでは、豊島区の実情について、山元構成員からお願いします。

山元構成員 豊島区保護司会の場合、定員は135名で、今現在116名ですね。それで、大体事案としては50件程度と。だから、担当を持っているのは、二人に一人ぐらいですかね、というところです。

全体的なお話を伺っていると、散らばってはいるとは思んですけども、いろいろな事案、専門的な、昔はいろいろそういう専門的な事案を持つケースというのもあったみたいですが、今は何か散らばっているような、印象としてはそういう感じがします。

倉吉座長 それでは、これに関連して、ほかに現場の声で補足したいということはありませんか。大丈夫ですか。

それでは、この事務局案の9項目について、見ていこうかと思うのですが、まず(1)は、令和6年度中に、保護局において、好事例を共有するとともに、保護観察所において、それを参考にして保護司会の意向を十分に踏まえ、公募の取組を試行するというもの。この点自体には異論はないでしょうか。

それから（２）、保護局において、令和６年度中に自薦等保護司会の推薦によらない保護司候補者の選考に係るガイドラインを策定する。そして今度は、保護観察所においては、このガイドラインを参考にマニュアルを作成すると。その内容については、本日もニュアンスの違う意見が出ていますけれども、それを踏まえて作るということで、こういうのを作ると自体は、大変有り難いという意見を山元構成員がおっしゃっていたと思います。この点自体についてもよろしいですね。問題は、中身がどうなるかということなんですけれども、その点については、今日の皆さんの意見を十分に踏まえてということになろうかと思っています。

それでは、その前提で、先ほど小西さんの方から、自薦者等の適格性を見るために、ある程度期間を設定しなきゃいけないのではないかという話が出ました。これはガイドラインとマニュアルでも当然そのことを考える必要が出てくると思うのですが、この点については、ある程度の期間が要するというのは、皆さん同じですかね。

川出構成員 この（１）と（２）の内容の確認になりますが、公募と言うと、誰からでも自由な応募を認めるような方式が想定されます。本資料に、保護司の方からの課題事項に関する意見が記載されていますが、そのうち公募制に消極的と見える意見も、そのような方式を念頭においているように思えます。しかし、公募制というものを、現在のような内部推薦、つまり保護司会の推薦によらないという意味で捉えるならば、例えば、一定の層に属する人を対象に保護観察所が勧誘をする形態ですとか、あるいは先ほど山元構成員から御紹介のあった、例えば特定の団体から事実上推薦をしてもらおうといった形態も、そこに含まれることになると思います。

その上で、保護司の方からの意見にもありましたように、いま申し上げた意味での公募によって選ばれた保護司さんも保護司会に所属して活動することになるわけですから、保護司会の納得を得ないままに公募制を導入したとしても、うまくいかないと思います。公募制といっても様々な形態があるわけですから、どういう形態であれば、それぞれの保護司会の納得が得られるかということ考えた上で、納得が得られるような形で公募の取組を試行することが必要であると思います。（１）と（２）で、「保護司会の意向を十分に踏まえ」とされているのは、そのような趣旨を含んでいると思いますので、公募制といっても様々な方法があり得るということが分かるような記載にしたほうがよいのではないかと思います。

それを前提に、そうした様々な方法のうちの、完全な自薦方式を採用した場合に、その人の適格性を見極めるための特別な仕組みが必要なのではないかというのが、次の検討課題ということになろうかと思っています。

以上です。

倉吉座長 それは、誠に御指摘のとおりですね。恐らく事務局も同じことを考えているだろうと思います。そうですね、そういうことも踏まえてやるというところでもよろしいですかね。

宮川構成員、どうぞ。

宮川構成員 僕は、自分が保護司になっていながら、保護司の委嘱のプロセスを詳細には把握していません。そのとき保護司だった方が紹介していただいて保護司になったのですけれども、どういったルートで承認されていくのかなど分からない部分があります。

倉吉座長 一般論として、事務局の方で何か言えることありますか。

中島企画調整官 事務局からお答えします。

第1回の資料にもお付けをさせていただきましたけれども、新任保護司推薦手続の流れという資料を付けさせていただきました。法令でいえば、「保護司の選考に関する規則」というのがありまして、そこで定められているものでございますけれども、基本的には、保護司会の方から内申書というものが提出をされて、要するに、こういう人、いい人がいるよというのを、保護司会の中で正に共有というか、リストというか、そういうものができて、保護観察所の方にお伝えを頂くということになっています。

その後、保護司選考会というところで選考をいたしまして、この人に正式に保護司として委嘱をしようという決断がなされ、保護観察所の方から法務大臣の方に推薦手続をして、委嘱の決定通知をするというふうになっているというものでございますので、保護司会の中で、この人いい方だよ、適任者だよというふうな話合いと申しますか、共有認識みたいなのがなされた方々がリストとして上がってきているということが、一般的です。

宮川構成員 例えば、保護司会に候補者名が上がってきた段階で、自薦のときにはもう一人ぐらい推薦者が、この人やったらいけるなという人が上がるといいなということになるのかなと思うのと、あと、保護司会の中でも、役付きの人の中で話し合われるのですかね。僕自身は手続に関わったことがないので、多分一般の保護司の人に情報が来ていないとは思いますが、すけれども。

また保護司の選考に、地方公共団体の首長が関わるケースもあると聞いたのですけれども、首長がこの選考会に関わっているのですかね。

押切保護局長 私が保護観察所にいるときの例からすると、地域によって恐らく違いがあって、首長さんにも確認を取って、先ほどの内申書を保護観察所に上げてくるところもあれば、そうでないところもあるのだと思います。基本的に、内申については保護司会で決め、

そこで意思決定するのに、恐らく理事会とか、そういったところで議論していることが多いとは思いますが、これも保護司会によっていろいろとやり方が違うと思います。

宮川構成員 逆に言うと、そのシステムがエリアによって違うのであれば、そこ自体がそれぞれの地域性が出てきてしまっているんで、どう統一するのか、しないのかにもなってくると思います。首長の影響力も、強すぎると困ったことやなと思っている次第です。

中島企画調整官 事務局からですが、「保護司の選考に関する規則」の中では、選考会の委員は第3条で規定をされていますけれども、読み上げますと、家庭裁判所長、地方裁判所長、検事正、弁護士会長、矯正施設の長の代表、保護司代表、都道府県公安委員会委員長、都道府県教育委員会教育長、地方社会福祉審議会委員長、地方労働審議会会長、学識経験者というふうになっていますけれども、保護司さんはやはり地域の中で地域活動をされるというのがありますので、そういう意味で、その地域のことをよく知っておられる方ということで、首長なり自治体の関係者の意見を聞くということも、それは正に地域によってあるんだろうと思います。

倉吉座長 私も地方裁判所の所長をしていましたから、保護司選考会の委員の一人として、名簿に上げられた方はどう人なのということを議論したりしていました。

ある意味、お辞めになる方が、私の後任はこの人がいいんじゃないかなと保護司会の中で話を出して、その後いろいろなやり取りがあって決まっていくというのだけでは、やや閉鎖的だという感覚はあるかもしれませんね。そこで公募制というのがある。

だから、公募制というのは、先ほど川出構成員が言われたとおりで、広く国民に公募するというだけではなくて、もう少し広く、外から見ると閉鎖的に見える部分が、少し開かれた形になるように、いろいろなルートを考えていこう、現にいろんなルートで考えてうまくいっている例もあるので、それを事務局の方でも拾って、何とかマニュアル化していこうかということかなとは思いますが、個々のケースを見れば、いろいろなケースがあるのですが、そこを少しでもオープンな、健全な形ですかね、そういうのを目指す必要はあるのかもしれないですね。

井上構成員 私は、民事調停委員に2年前になったと先ほど申し上げましたけれども、「自薦」でした。自分で裁判所に連絡し、面接していただきました。保護司会さんのように誰かの紹介を得てということではなくて、単独で手を挙げて、民事調停委員になっていますので、そういうルートもあるのではないかというふうに思います。民事調停委員はもちろん保護司さんとは違いますけれども、それなりの重要な役割を担う役職のルートとして、全く推

薦なしに入れる事例として、自分は経験しましたので、お伝えしておきたいと思って発言しました。

横田構成員 間口を開く度合いというのは、かなり議論のポイントだと思いますね。私も自社の事案でも、白羽の矢を立てる場合と、広く募集をかけてみる場合がある。意外とすごい人が手を挙げてくださるケースもある。ただ、やはりお初の方って怖くて、大きい案件からは一緒には、絶対しなくて、小さな案件でお試しをして、お付き合いして人柄を知った上で、本番案件に入ることが、私の仕事でもあります。なので、ちょっとプレ保護司的なこととお話ししました。

倉吉座長 はい、どうぞ、小西構成員。

小西構成員 かなり今、都市部などではなかなかそういう地域活動に関しても直接関われない機会もある中で、やっぱりいろいろな多様な形でのなれるルートを準備しておくということ自体は、必要なのではないかなと思います。

その中で、やはり自ら手を挙げてなれる方もいらっしゃると思うので、そういう場合に、やはりできるだけ長期的なインターンシップとか試用期間みたいな、さっきのプレ保護司というようなことにも重なるかと思うんですけども、そうした形で人物像を見て、適格であればなれるような、そういうルートもまた準備しておくということが、今後、非常に社会などの多様性が持たれている中で、仕組みを作っておくことには意味があるんじゃないかなと思っております。

倉吉座長 そういう仕組みの統一を図るということもおっしゃっていましたがけれども、そういう意味ですね。多様性に応えていこうということも、これは、今の時代の要請だろうとも思います。

(1)、(2)については、そんなところでよろしいでしょうか。

それから、(3)。社会経済情勢の変化に伴い、定年年齢が延長していることを踏まえ、令和7年度から新任委嘱時の上限年齢を撤廃すると、ただ、この点については、お三方の御意見も踏まえて、保護司会における年齢層のバランスに留意すると付加しています。全体的な方向性としてはこれでいいでしょうか。具体的に保護司会でどうするかというのは、また難しい問題なのかもしれませんが。

(4)は、退任年齢の引上げについて、これは検討するという記述になっています。検討に当たっては、保護司活動を継続することができるかなどを総合的に判断できるような仕組みについて留意すると。それから、78歳に達した日以降は役職定年とすることに留意す

る。この点については、78歳では高過ぎるのではないかという御意見もありました。それから、認知機能に関する御指摘もあったところですが、この記述自体はよろしいですか。

横田構成員 質問ですけれども、一般社会で78歳の役職定年、なかなか高いなという印象を持っているんですけれども、そもそも役職者が、今大体平均的にどこがボリュームゾーンなのか、それがいい面と、いい面があったとしても、多分バランスが必要であるということがあると思いますが、あるいは、場合によっては長期在任かつ高齢化もしていて、閉鎖性に多少影響している可能性などもある気がするので、実態と、これで役職定年78歳を変えてしまったら困るというケースも出てくると思いますので、実態も確認をして、年齢の議論をしてもいいかなと思います。

倉吉座長 これは、保護司の方々の感覚からすると、どうですかね。山元構成員、お願いします。

山元構成員 感覚でお話しさせていただくと、高齢でも、元気な方が多くて、非常にパワフルに活動されている方が多いです。高齢の保護司の方にとっては、保護司活動があるから張りになっているという面もあって、若手の指導とか、いろいろ今までの経験などを話していただいたりすることによって、いろいろ活躍されているというところはありますね。

感覚的に言うと、75過ぎても大丈夫かなと。ただ、退任後は、桐友会という、定年終わった後に加入できる退任者の会があるんですけれども、その会に入られて、数年すると、やはり足腰などが弱る方が多くなってくるとかなという印象です。

押切保護局長 第1回の資料でも地区保護司会長さんを対象としたアンケートを配布させていただいております。母数が大体860ぐらいで、886か所地区保護司会がありますので、ほとんどの方が回答してくださっていますが、60代の方が26.8%、72%は70歳以上というのが、地区保護司会長さんの属性ということになります。

倉吉座長 70歳以上となっているんですね。平成30年の調査時点では、年齢の上限はどのようになっていたときですか。

押切保護局長 このときは、76歳を超えたら、もう再任しないという運用をしていました。その後、令和3年度から特例再任の制度が設けられて、希望があれば、78歳になる前日まで主な保護司活動を続けられるということになっています。

横田構成員 役職定年というのは、どのような役職を指すのでしょうか。

押切保護局長 役職というのは、会長、副会長、理事などの役職ということになると思います。

小西構成員 事務局案で役職定年として78歳というのを定めたという、その根拠としては、それが一般的に見られるからというような、そういったことからでしょうか。

中島企画調整官 それは、ここの(4)の第1パラにございますけれども、特例再任の取組の実施状況をよく見極めつつ、退任年齢の引上げについて検討することというふうにかかせていただきました。正にこの特例再任により再任時期の年齢が、76歳から更に2年間ということで78歳まで延びて、80歳になる前日まで保護司を続けることが可能となったことを踏まえまして、78歳に達した以降は、役職は降りたらいかかですかねという内容にしています。

小西構成員 分かりました、ありがとうございます。

横田構成員 個人的意見だけ申し上げてよろしいですか。

倉吉座長 どうぞ、横田構成員。

横田構成員 ありがとうございます。個人的に、私、山元構成員がおっしゃっていたように、本当に年配の方も張りのある仕事をする事で活躍をし続けられるというところは、いいとは思っています。今回のポイントは、理事会の意思決定をする方々の多様性の確保ではないかと思っています。なので、上の方がいらっしゃってもいいんですけども、ある程度現役世代の気持ちも分かる方々が役職につけるような状況になっているのかという、バランス構成が重要ではないかと思います。その上で、やはり長過ぎる方が意見を左右してしまう面があるので、そこにかからないように配慮した適正な設定かどうか、上限年齢に関しては検討の必要があるであろうと思います。

一方で、この間の大田区さんでお伺いしたときも、正直、理事になる余裕がないと、理事会の負担もすごく重たいという人もいて、理事はお断りをされてしまうという話が出ておりましたので、理事会の重たさについても恐らく議論の必要があるであろうと思いました。

以上です。

倉吉座長 どうぞ、山元構成員。

山元構成員 一つは、豊島区の場合は、74歳を超えて役職には就かないことに自主的にしているのが一つと、一つの役について3期、6年ですね、1期2年ですので、それ以上は会長も6年で降りるといような形で、活性化を図るような仕組みを作っています。

それと、先ほど言ったように、高齢者の方も大事なんですけれども、要はバランスですよ、若手の方も入っていただいて、要は、層の厚い保護司会にしていくのが大事かなと思っています。

倉吉座長 ありがとうございます。常にこういう問題はあって、成り手がないために、年を重ねた方が引き受けざるを得ないという問題も他方でもあります。でも、それを形式的に多様性を確保できていないと捉えるのも、僕は多分誤りだろうと思うんですね。両方の要請がうまくいくようにしなきゃいけないと。そこで、ある程度年齢制限するか、そうしたら、78歳は高過ぎるというのが、豊島区では74歳という運用になっているという、非常に面白い取組だと思います。この点は更に考慮が要するというのでしょうか。

(4)については、その程度のところにして、ただ、一般的に78歳に達した日以降は役職定年とすることに留意することと書いてあるだけで、この年齢をどうするかというのは、更に検討ということになりましょうか。

それから、その次、(5)ですね。(3)及び(4)の取組について、いわゆる現役世代が早い時期からできるだけ長く保護司活動を継続していくことが重要であることから、仕事をしながらでも保護司活動が可能となるような環境の整備に努めるとあります。これは、横田構成員から、修文意見が事前に出されていましたが、このような環境整備に努めるということ自体については、皆さんは賛成ということよろしいでしょうか。では、その上で表現ぶりについては更に考えるということにしたいと思います。

それから(6)、保護司候補者検討協議会について、保護観察所と保護司会が緊密に連携し、保護区より小さな単位での開催や年間に複数回の開催により、丁寧かつ効果的に地域社会の保護司候補者の確保を実施する。

その次の(7)は、保護司活動インターンシップや保護司セミナーの取組について、これらは保護司会主催の取組ではあるものの、保護司会の意向を十分に踏まえ、保護司会と保護観察所との共催にするなど、保護観察所が積極的に支援する。

それから(8)、これもインターンシップと保護司セミナーのことなんですけれども、今度は実質的な中身について、保護観察所が積極的に支援すると。この点については、山元構成員や横田構成員から意見があったところで、具体的なインターンシップの制度内容がどう在るべきかというようなことを考えなくてはならないという御指摘がありました。これも、総論としては、保護司会任せではなく、保護観察所が積極的に支援するべきだという意見は割と強いように思います。方向性としてはこれでよろしいですかね。

横田構成員 確認してもよろしいですか。

方向性としては問題ないですけれども、これまで保護観察所が、どちらかというと保護司会に任せてきた経緯というのは何なんでしょうか。要は、保護観察所にそういう余力がある

でしょうかというところも含めてなんですけれども。

倉吉座長 その点は、保護局から補足いただけますか。

押切保護局長 保護観察所の体制でございますが、現場の第一線の保護観察所の保護観察官、大体900名ぐらいで、非常に数としてはボリュームが小さいということがあります。その中で、実にいろいろな業務に当たっているわけですが、とはいえ、インターシップとかセミナーとか、いろいろな面で保護司の方々、保護司組織の方にそれぞれ特色があつて、どんなふうになればやりやすいかということ、保護司会にお任せしてしまっている面はやはり大きいのだと思います。

それに対して、保護司の方々からの意見で、もっと保護観察所が関わってほしいというような意見が出ておりますので、そこは真摯に受け止めて、保護観察所も積極的に支援する必要があるということだと思います。

倉吉座長 どうもありがとうございました。今回、検討会を立ち上げて、こういう議論をすること自体が、より組織的な動きにつながっていると思っています。

最後の(9)。今の段階では、こういうことを考慮して、条文の見直しをしていこうということにしているわけですが、この点自体はよろしいですか。

倉吉座長 どうぞ、井上構成員。

井上構成員 高齢化に関して、私は年齢は余り関係ないと思うのですけれども、やはり認知症だとか、判断能力がちょっと劣ってしまって一緒にできないというのは困るので、この第3条の4の「健康で活動力を有すること」という部分の運用のところなんですけれども、再任するときに、そういう健康面について、現状、例えば、健康診断書とか、そういうものを見て再任されているのかどうかということが知りたいです。そこである程度スクリーニングとか、機能的に難しいという判断があれば、そういう人は残らないと思うんですが、今はそういうことをしていないから、そういうことになっているのでしょうか。

そこをしっかり運用をすることによって、先ほどから出ていた高齢者の認知機能の問題はなくなってくるのではないかと思うんですけれども、教えていただけますでしょうか。

横田構成員 1点だけ補足していいですか。認知症の人って、なかなか診断を受けてくれないんですよ、うちの父もそうだったんで。だから、なかなかエビデンスを取るのは、本領域は、結構実は大変かもしれません。

押切保護局長 私の認識としては、例えば、健康診断書を再任のために求めるとか、そういったことはしておりません。健康上問題を抱えた場合には、御本人から健康上の理由で辞めた

いという申し出があることは、これはケースとしてあると思います。

先ほどから御意見が出ている認知機能についても、保護司会でいろいろな活動をやっていますので、そういったところから、周りの方々も見ていらっしゃるのかなとは思いますが、そこをきちんと医療的に判断するような仕組みというのはない状態です。

倉吉座長 どうぞ、杉本構成員。

杉本構成員 すみません。認知症ということではないんですけども、やはりこの中で、私、気になるのは、保護司の質の確保というのをどうするのかというところだと思っているんですね。ですので、広くというふうにして、もちろん質とセットで考えられているところだとは思いますが、私自身が純粹に思うところがあります。例えば、絶対にこのことは経験がない、又は仕事で関わったりしなければ分からないことであろうということを抱えている対象者の何か、疾患を含めて。でも、そこ絡まって面接をするわけで、例えば、誰でもこの対象者の面接できるわけではないだろうな、トラブルも起こしやすいだろうなとか、また実際トラブルを起こし過ぎる保護司には担当をさせていませんという話も、実際に聞いたこともあったりするものですから。

となってくると、やはりどこかで質というのを誰かが判断しなければならなくて、そこを、この制度の中でいうと、特に、今聞いたことがないといいますか、どういうふうにしてトラブル、保護司会でもめたからちょっと困りますと、主任官に言うとしても、その後どうなるというわけでも恐らくないのかなと思ったり、保護観察をしていくに当たって、どういうふうにして保護司の質というのを見極めていったりとかするのかなというのが、やっぱり公募となってきたときに、多分そこも関わってきているのかなと。

なので、専門職というところで、かなり安全であったりとか、その筋の知識というのはもうベースにあるといった意味での安全性も出てくるのかなとか、とてもその点は、普通の保護司間の会話の中でも感じる場合がありますので、どうしていくのかという、保護司の人数として確保するというところもあるでしょうけれども、保護観察、その制度、面接の仕方もすごく保護司に委ねられていて、多分恐らく、ひどければ、主任官がちょっとそれだと困りますというふうに指導して下さっているのだとは思いますが、保護司間の会話の中では、それは答えとしては余り見えてこないもので、そんな面接の仕方ってありなのとか、そういうのって正直保護司同士では、保護司会の中でもそこを浄化されていっているわけではないと思うんですね。なので、ちょっとそこの辺も、せつかく確保という話で協議していると思いますので、防ぐというか。

倉吉座長 保護局から何かありますか。

押切保護局長 保護司になった方については、基本的に対象になる人の面接等はお任せできるだろうという前提の下、ただ、やはり保護司として気を付けるべきこととか、面接の姿勢とか、これは非常に大事です。そのため、新任の研修のときも当然取り上げていますが、地域ごとに定期的に行われる研修でも、やはりその辺りはかなり保護観察所としても力を入れてやっていると思います。

ただ、それでもということがあれば、そこは担当の保護観察官がよく見て、ケースについてどうするかということを考えるのだと思いますが、研修ということが非常に、私としては大事じゃないかなと思っています。

倉吉座長 ありがとうございます。研修ということもそうですし、私も中央更生保護審査会の委員長をしまして、保護観察事件記録を頻繁に読んでいますが、保護司さんがこういうことを言って、こういうことが起こったとか、それから、非常に難しい対象者の関係で、保護司さんがこんなに苦勞して、こんなに尽力されたというようなことを、非常に綿密に記録を取っています。場合によっては、保護観察官が保護司さんに直接会って、こういうときはこうした方がいいと思いますとアドバイスしたり、あなたの今度の対応で本当に助かりましたと感謝の弁を述べたりしたことが、非常にきちっと書かれている。だから、やっぱりそういうものがベースになっているということは、信頼していただいても大丈夫かなとは思いますが。

どうぞ、川出構成員。

川出構成員 (9) についてですが、保護司法3条を改正するということは、そもそも保護司とはどのような人で、どのような役割を果たすことが期待されるのかという点についての考え方をある程度変えることを意味するのだと思います。「人格及び行動について、社会的信望を有すること」という1号に特に表れているように思いますが、現行法は、十分な社会的経験を積み、人格的にも尊敬されている、地方の名士のような方が保護司さんになることを想定しているように思えます。もちろん、現在でもそのような方は一定数いらっしゃるのだと思いますが、保護司さんの活動というのは、犯罪を行った人が円滑に社会復帰できるように地域の中で支援するという、より広い活動、取組の一つとして捉え直す必要があるのではないかと思います。

そういう面からいいますと、(9) で書かれていることについては全く異論はないのですが、保護司さんの活動の位置付けが変わってきている中で、今まで以上に幅広い層から信頼

性のある方に保護司になってもらいたいという意図がはっきり分かるように、条文を改正する必要があるように思います。具体的な文言が示せず、抽象的な発言で申し訳ありませんが、以上です。

倉吉座長 いえいえ。その点は十分に考えていかないといけないと思いますね。

清永構成員、何かあれば。

清永構成員 私自身はこれまで保護司会を幾つか取材した際に聞いた話が2つあります。一つは、昨今定年延長で65歳まで働く人が増えて、新しい人を確保が難しいという苦勞についてと、あと、保護司会で中核になる人がいても、周りでそれをサポートしてくれる人がなかなかいなくて、少し組織実態がやせている感じがあるという意見を聞いたんですね。

一方で民間企業を定年延長する代わりに、役職定年があつて、役職停止になった以降は、兼業の緩和だったり、あるいはプロボノの推進というのが広く行われています。しかし、役職定年後のこうした活動を推進する企業側が示す資料には、事例として兼業先のケースや、社会活動としてのNPOなどは書かれていますが、「保護司」はどれだけ紹介されているでしょうか。私の知る限り、ほとんど書かれていないと思いますし、企業の人事担当者も兼業や社会貢献としての保護司は、ほとんど意識がないと思います。

一方で、保護司は非常勤の国家公務員という扱いなので、難しい点もあるのだと思いますが、法務省は民間企業なり団体などに、65歳になる前からでも兼業の緩和、あるいは社会貢献活動としての活動先として「保護司」と書いてもらうように働きかけることはできるのではないかなと思いました。

それは、この(9)の中にある、川出構成員がさっきおっしゃったような地方の名士というイメージではない人も広く取り込めるのであろうと。一方で、今日の議論で、もう一方での懸念は、専門性だったり、適格性というのが常に問われるわけで、そこは、実は私も横田構成員がおっしゃったようなプレ保護司、私が考えていたのは、実は「準保護司」とか「保護司補」みたいなものがないのだろうか。いわゆる、お試しですかね。それで、適格性が高いと判断すれば、本当に保護司になってもらってもいいですし、何かそういう、緩やかに入っていける間口が作れないだろうか。そして、あとは保護観察所等には企業側、あるいは民間団体、職域団体などへの働き掛けというのを是非してもらえればと思っています。

倉吉座長 ありがとうございます。事務局の方で挙げてもらった9項目には書かれていない新規のものとして、山元構成員から、適任者確保のための様々なルートを、むしろ国レベル

できちっと確保してほしいという御意見がありました。今の清永構成員の御意見も、これにつながると思います。そして、プレ保護司というのは、かなり皆さん、緩やかに入り口として考えた方がいいという感じですかね。なかなか法制度としては、ちょっと大変なところもあるかなと、正直、思います。

井上構成員、どうぞ。

井上構成員 私も、制度的には、任期というのがあるので、例えば、様子見のため、最初の任期为半年にするとか1年にするとかにして、しばらくたったら3年ぐらいに戻し、また高齢になったら少し任期为短くするといった運用をすることにより、対応できるのではなかろうかという感覚を持っています。多分、新しく制度を作るのは、かなりハードル高いのではないのかと。単なるアイデアですけれども、そう思いました。

倉吉座長 どうぞ、清永構成員。

清永構成員 私も、制度的には難しいだろうというのは分かっているんですね。ただ、一方で、何かそういう便宜上の名称であっても、あるだけでも誘いやすいというか、まだ定年前の人を誘うときに、いきなり保護司というのではなく、「見習いなんだからというか、手伝いだけなんだから」と呼びかけもできます。まずそういう間口を何か現役世代にも、65歳手前の人にも広げる何かがあってもいいのかな。そこは制度上との兼ね合いが難しいんですが、御検討いただけないかなと思ったところです。

倉吉座長 はい、ありがとうございます。そうですね、インターシップのありようとも関連させるなら、考えていいテーマかもしれません。ありがとうございます。

ちょっと私の進行が不手際で、個別のテーマに時間が掛かり過ぎたところがあるんですが、今日のテーマに関連して、保護司の使命についてどう考えるかというところも議論しておかなければなりません。改めてフィードバックして、今日の議論を前提にすると、保護司の使命について、こういうところを考えなくてはいけないとか、あるいは、もっと皆さんの頭の中にあるべき保護司の使命があって、そこから考えると今日の議論はどうだったんだとか、そういう観点から何かお話があれば聞きたいと思うんですが、いかがでしょうか。

どうぞ、井上構成員。

井上構成員 最終的な目標は何かと考えたとき、やはり「再犯を減らす」ということが最終ゴールだとしたら、今日、今まで話に出たように、保護司の方がすごく立派な方であることがその結果につながるのなら、それでいいと思うんですけれども、例えば中には、「いや、俺も昔やんちゃでさ」、「君の気持ちはよく分かるよ」という人がいて、社会的信望とは関係

なく、その少年が「更生したい」、「この人の言うことを聞いて更生したい」という気持ち
が起きて再犯しなければ、それは一つの立派なゴールだと思います。保護司の使命というも
のを捉えたときに、最終形というんですか、そこにどの程度焦点を当てるのかにより保護司
像は変わってくると思います。

保護司の歴史も勉強したんですけれども、更生保護が静岡でスタートしたときに、当時の
刑務所の副所長が、更生させようと思っっている方が社会に出るとき、「絶対悪いことはする
な」と言い、その方は「分かりました」と言って出所したそうです。しかしながら、その人
が社会に出たら、働く場所もなく、食べることもできなくて、結局どうしたらいいのか分か
らず死んでしまったという話のようです。それが更生保護事業の興りということです。そこ
の救済、生活できるようにすることはもちろん必要だと思います。どういう方が保護司にふ
さわしいかについてですが、これも現役の皆さんの意見が必要なんですけれども、あんまり
立派過ぎる人の話は聞かないというタイプの方もいらっしゃると思います。だから、そうい
う人に対しては、そういう人に合ったような方が必要ではないかと思います。だから、先ほ
どの「複数指名制」というのは、そういうことも考えて申し上げました。多様性ですから、
いろんな方々がいて、その中で、いろいろな方の話を聞く中で、「この人の話を俺は聞きた
いんだ」という、更生する人間から見た場合の選択肢ができることが、最終的に再犯につな
がらないとしたら、そういうやり方もいいのではないのかと思い、今発言させていただきました。

倉吉座長 ありがとうございます。

ほかにはありませんか。今の話は、大事なところですよ。

小西構成員 よろしいでしょうか。

倉吉座長 はい、どうぞ。

小西構成員 今日、議論をお伺いして、現在のケースの担当数とか、あるいは環境調整を
行う件数なんかも減っていくというのは確かなんですが、先ほど局長も話されたように、今
後社会の情勢が変わっていく中で、やはり保護司の担当件数が増えていく可能性もあり得る
し、となると、やっぱり各世代に満遍なく保護司の方がいるような状況というんですか、多
様にいる状況を作っていく必要があると。現在においては、確かにケースの担当数が少な
かったりする、そういう状況にあるんですが、ただ、保護司の役割というのは、保護観察や生
活環境の調整だけではなくて、やはり地域援助の業務というんですか、社会を明るくする運
動に携わったり、地域における犯罪、非行の防止に関わっていく、そういったところの業務

も、やはり一つ大きな柱になっているというようなところを強調していくことも、必要なのではないかと思います。

BBS会の活動に関しても、最近ではともだち活動の件数が減ってきていると。そういう中で、BBSの会員の皆さんは、ともだち活動は、確かに保護観察対象者の子供との関わりは減るけれども、しかし、地域の中にはそうした子供たち以外にも生きづらさを抱えた子供、若者がやはり多数いると。そういう中で、そういう子供たちが、非行というのは一つの生きづらさの表れというような認識の下、生きづらさが解消できるような活動、例えば、こども食堂だとか、幅広く地域のそうした非行が生まれられないような社会作りに関わっているという、そういうところに今現在結構大きなウエートが占められているという状況もあるということを考えてみても、やはり保護司の活動の中でも、確かに現在のケースは減っているけれども、社明運動に表れているような、こうした活動も大きな柱なんだという認識が重要になっているんじゃないかなというふうに、今日お話を伺いしながら感じました。

以上です。

倉吉座長 なるほど、それも保護司の使命に直結することだという、そういう観点でしょうかね。ありがとうございました。

ほかにはありませんか。

それでは、今の保護司の使命を含む本日の議論を踏まえて、基本的な九つの項目について、事務局において修文案を作成するというにしたいと思います。

それから、今日の議論を聞いていて、最後にまとめられた皆さんの話を聞いていても思ったんですが、やはり、いわゆるこれまで保護司活動を担ってきたベテランの保護司の皆さんと、それから、いるいわゆる現役世代の保護司の皆さんとの関係性のバランスというのが、やはり大事なテーマなのかなという印象を持ちました。皆さんも恐らくそうではないでしょうか。この点はこれからも議論していくことになるかと思いますが、そういうことでよろしいでしょうか。

それでは、そういう前提で今後議論を進めていきたいと思います。

頂戴しました御意見については、第6回検討会での保護司の使命についての議論につながるように、事務局案の作成を進めたいと思っております。

それでは、本日はこの程度にとどめまして、第3回検討会を終了いたします。

—了—