

前科による資格制限の在り方
に関する検討ワーキンググループ
(第2回)

第1 日 時 令和3年11月19日(金) 自 午後1時28分
至 午後2時47分

第2 場 所 最高検察庁大会議室

第3 議 題 (1) 前科による資格制限の在り方の検討のためのニーズ調査の結果について
(2) 関係省庁からのヒアリング
(3) その他

第4 議 事 (次のとおり)

前科による資格制限の在り方に関する検討ワーキンググループ 第2回会議
出席者等一覧

(座長)

法務省大臣官房政策立案総括審議官 吉 川 崇

(構成員) ※オンライン参加

認定特定非営利活動法人神奈川県就労支援事業者機構事務局長, 保護司 竹 内 政 昭

千房株式会社社長 (協力雇用主) 中 井 政 嗣

早稲田大学文学学術院教授 藤 野 京 子

(事務局等)

法務省大臣官房秘書課企画再犯防止推進室長 早 渕 宏 毅

法務省刑事局刑事法制企画官 中 野 浩 一

法務省刑事局付 北 原 直 樹

法務省矯正局参事官 坂 元 文 彦

法務省矯正局少年矯正課企画官 山 本 宏 一

法務省矯正局成人矯正課補佐官 大 竹 聡

法務省保護局参事官 中 臣 裕 之

法務省保護局更生保護振興課企画調整官 西 村 朋 子

法務省保護局総務課補佐官 田 中 健太郎

(ヒアリング対象省庁)

警察庁生活安全局生活安全企画課犯罪抑止対策室長 金 柿 正 志

警察庁生活安全局生活安全企画課課長補佐 堂 原 みなみ

警察庁生活安全局生活安全企画課課長補佐 風 間 秀 和

議

事

○吉川審議官（座長） それでは、前科による資格制限の在り方に関する検討ワーキンググループの第2回会議を開催させていただきます。

本日は、お忙しい中、本ワーキンググループに御参加いただきまして、ありがとうございます。

本年7月の人事異動により、政策立案総括審議官となりました吉川でございます。今回から本ワーキンググループの座長を務めさせていただきますので、どうぞよろしくお願いいたします。

まず、議事に入る前に、連絡事項といたしまして、本日はオンライン方式で会議を開催させていただいておりまして、竹内様、中井様、藤野様にはウェブ会議システムを通じて御出席を頂いております。途中、音声がかえれないとか、画像が映らないなどの不具合がございましたら、その時点で御遠慮なくお申し付けいただければと思っております。

また、今回初参加となります事務局及び関係職員がおりますので、一言御挨拶を頂ければと思います。

○中野企画官 刑事局刑事法制企画官の中野でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

○北原局付 刑事局付の北原と申します。よろしくお願いいたします。

○田中補佐官 保護局総務課補佐官の田中でございます。どうかよろしくお願いいたします。

○大竹補佐官 矯正局成人矯正課補佐官の大竹でございます。よろしくお願いいたします。

○吉川審議官（座長） 続きまして、本日の配布資料を確認させていただきます。

事前に、資料1として、「前科による資格制限の在り方の検討のためのニーズ調査の方法」、資料2として、「前科による資格制限の在り方の検討のためのニーズ調査の結果（概要）」、資料3として、「就労の支障となった場面の具体例」、資料4として、「前科による資格制限に関する調査シート（警備員）」をお配りしております。

また、資料2に関係します基礎資料といたしまして、「前科による資格制限の在り方の検討のためのニーズ調査における回答一覧」をお配りしております。これらの内容につきましては、後ほど御説明いただきますが、資料はよろしいでしょうか。

○吉川審議官（座長） それでは、早速議事に入らせていただきます。

一つ目は、「前科による資格制限の在り方の検討のためのニーズ調査の結果について」でございます。

本ワーキンググループは、若年者の前科による資格制限の在り方について検討することを目的としております。他方で、前科による資格制限を定める法令は多数に上っており、かつ、それら法令を所管する省庁も多岐にわたっているため、それらの法令を網羅的に逐一取り上げて検討することは容易ではないと考えられます。

そこで、第1回会議におきましては、若年者に焦点を当てて、資格制限の緩和に関するニーズ調査を行い、それにより把握できた範囲で検討対象とする資格の範囲を大枠で見定めて、それらの資格について、所管する関係省庁と連携しながら検討を進めるという方針について、皆様の御了解を頂いたものと承知をいたしております。

そして、ニーズ調査の実施方法や対象などについても御指摘、御意見を頂きまして、それを踏まえまして、今般事務局においてニーズ調査を実施したものでございます。その結果につきまして、これから事務局から説明をさせていただきますので、お聞きいただければと存じます。

○早淵室長 法務省大臣官房秘書課企画再犯防止推進室長の早淵でございます。

私の方から、ニーズ調査の結果につきまして、お手元の資料に沿って御説明申し上げます。

第1回会議の御議論も踏まえまして、事務局において、調査票を作成の上で、全国の少年院、保護観察所及び更生保護就労支援事業所におきまして、前科による資格制限の在り方の検討のためのニーズ調査を実施いたしました。

まず、資料1を御覧ください。

こちらは、このニーズ調査の方法等をまとめたものです。

内容順に御説明いたします。まず、「調査対象」です。

第1回会議での御議論を踏まえて、少年本人と少年の指導・支援に当たる者の双方の観点から、資格取得等に関するニーズをくみ取ることができるよう、この両方を対象としておりまして、具体的には「調査対象」欄に記載のとおりです。

このうち、少年本人につきましては、令和4年4月以降、改正少年法の施行により、18歳及び19歳の者が特定少年として前科による資格制限の特例の対象から除外されるということも踏まえまして、「調査対象」欄の「1」及び「2」に記載のとおり、少年院在院者と保護観察処分少年であって、18歳と19歳の者を調査の対象といたしました。

また、少年院在院者につきましては、前回のワーキンググループで、少年による回答がただの漠然とした願望ではなくて、実際に社会生活を営むことを見据えて、その資格が必要であるという実感が伴ったものでなければならないという趣旨の御指摘もあったかと存じ

ますので、これを踏まえて、処遇段階が1級、つまり、出院後の生活設計を具体化させるための指導等を行う水準まで処遇が進んで、出院を目前に控えた少年を対象に調査したものです。

それから、少年の指導・支援に当たる支援者につきましては、「調査対象」欄の「3」から「5」に記載のとおり、法務教官、保護観察官、それから更生保護就労支援事業所職員を調査の対象といたしました。このうち、少年院の法務教官は、全国の少年院において、実際に少年の職業訓練や出院後の社会復帰支援を担っている者を対象としております。

また、保護観察所の保護観察官につきましても、全国の保護観察所において実際に保護観察処遇を担当している者を対象といたしましたけれども、保護観察官の場合、矯正施設の職員とは異なって、少年担当、成人担当といったような区別がなく、同じ保護観察官が少年、成人の両方を担当しておりますため、この保護観察官の回答には成人を想定しているものも相当数含まれていると考えられるところです。

さらに、更生保護就労支援事業所の職員につきましては、全国23か所に設置されております事業所で、実際に就労支援に携わっている職員を対象といたしましたけれども、これも保護観察官と同様に、職員が成人と少年とを分けて担当するといったような運用はしておりませんので、この回答の中にも成人を想定したものが相当数含まれていると御理解いただければと思います。

続いて、資料1中段の「主な質問事項」を御覧ください。

質問事項につきましては、前回のワーキンググループでお示した調査事項案を基に質問事項として具体化しておりますので、詳細は資料に記載のとおりでございます。

次に、資料1下段の「回答結果」欄を御覧いただければと思います。

申し上げた5つの調査対象カテゴリーを合計いたしまして、1,162人から回答が得られております。

これらの回答により得られた調査結果の概要をまとめたものが、次の資料2でございます。

回答に現れた全ての資格やその回答数の分布は、基礎資料として別途お配りしておりますので、全ての質問に対する回答を総合すると、前科による制限がある資格として、61種の資格について回答が得られました。もっとも、このワーキンググループでの御検討に当たっては、資格取得のニーズが、ある程度の、言わば塊として示されたものに着目することが相当というのが、前回お決めいただいた進め方にも沿うと思われましたことから、資料2では、そのうち回答数が多かった上位10程度の資格等を回答数の順にお示ししており

ます。

まず、上段の赤いところ、「表1」でございますが、これは全ての調査対象者に対する、全ての質問に対する回答数を合算でお示ししたものです。御覧のとおり、回答数の上位から「危険物取扱者」、「警備員」、「介護福祉士」、「電気工事士」、「宅地建物取引士」、「調理師」、「看護師」等となっております。

次に、同じページの下段、「表2」は、調査対象者のうち、少年本人のみ、すなわち「少年院在院者」と、「保護観察処分少年」の回答につきまして、その回答項目、内訳別に集計したものでございまして、回答数が多い順に「危険物取扱者」、「建築士」、「調理師」、「介護福祉士」等となっております。

「危険物取扱者」の回答数が多くなってございますけれども、これは、内訳のとおり、少年院における職業指導におきまして、危険物取扱者の資格取得に向けての教育が行われることが多く、「少年院在院中に取得した資格」における回答数が、この危険物取扱者に関しては多くなっていることの影響もあろうかと思っております。

1枚おめぐりいただきまして、次に「表3」でございます。

これは、調査対象者のうち、支援者側、つまり「法務教官」、「保護観察官」、「更生保護就労支援事業所職員」の回答につきまして、その回答項目別に集計したもので、回答数が多い順に「警備員」、「危険物取扱者」、「介護福祉士」、「宅地建物取引士」、「電気工事士」、「調理師」等となっております。

また、内訳として4類型がございますところ、このうち一番左の「資格制限等により就労に支障が生じたもの」と、その右の「実際に就労に有利に作用した資格」の二つの回答につきましては、支援者の実際の経験に基づく回答であり、その右の二つは、支援者の経験に基づく、言わば意見ベースの回答と言えるかと思っております。

このうち、「資格制限等により就労に支障を生じたもの」の回答について、支障が生じた場面の具体的記載があったものを、事務局におきましてカテゴリー別に分類したのが「表4」です。

一番左の「就労断念」は、前科による資格制限により、新たに資格を取得できなかった、あるいは希望した職に就くことができなかったなどとする内容のものです。その右側の「復職困難」は、かつて当該資格を取得・保有していた、あるいは、当該職に就いていたにもかかわらず、前科による資格制限によって、資格の再取得あるいは復職が困難となったというカテゴリーです。

その右側の「就労継続の支障」は、その資格取得が就労の要件になっておらず、就労自体は可能であったけれども、雇用主等から資格取得を求められるなどして、就労の継続に支障が生じ、あるいはキャリアアップができなかったといったカテゴリーです。

更にその右側の「解雇・退職」は、本来ならば前科による資格制限により就労ができないはずですが、前科を秘匿するなどして就労し、後にこれが発覚して解雇となった、あるいは保護観察官から退職するように指導したといったようなグループのカテゴリーです。

「表4」の内容につきまして、具体的な回答内容を更に記載したものが、次の「資料3」です。

まず、「1 就労断念」のカテゴリーを見ますと、記載のとおりではございますけれども、「警備員」につきまして、「道路工事等での交通整理の職に就くことができなかった」とするものですか、「調理師」につきまして、「前科による資格制限があるため、資格を取得できず、やむなくほかの業種に就労した」などの回答がありました。

次に、「2 復職困難」、すなわち、前科による資格制限により資格の再取得・復職は困難になったとする回答の内容を見てみますと、例えば、「介護福祉士」につきまして、「介護福祉士の資格を有する対象者について、出所後、資格が取り消されるため、介護施設での再就職は困難となった」、あるいは「看護師」につきまして、「看護師として就労中に事件を起こし、免許の取消しとなったことから復帰できなかった」などといった回答がありました。

1枚おめくりいただきまして、「3 キャリアアップの断念、就労継続の支障」のカテゴリーの回答の内容を見ますと、例えば「宅地建物取引士」につきまして、「不動産会社での勤務経験しかなく、他職種への転向が困難な者が、不動産会社に宅地建物取引士の資格取得の必要のない枠で採用されたけれども、すぐに宅地建物取引士の資格の取得を求められたために離職をした」、あるいは、「介護福祉士」につきまして、「職場の勧めで介護福祉士試験を受けることになったけれども、欠格事由に該当するため資格取得を断念した。そのことによって当面のキャリアアップを諦め、収入増も見込めなくなった」、こうした回答が寄せられているところです。

最後に、「4 解雇・退職」ですが、例えば「警備員」につきまして、「執行猶予中の者が警備員として就労していることが発覚したため、指導したところ、本人が会社に執行猶予中であることを申告して解雇された」、あるいは、「看護師」につきまして、

「刑期の満了後に看護師の資格取得見込みの者として稼働したけれども、職場から看護師免許の提出を求められ、欠格期間中は資格を取得できなかったために退職をした」といった回答が寄せられております。

以上がニーズ調査の結果ですが、最後に、資料4について、関連して若干の説明をいたします。

この調査シートは、ニーズ調査の結果の回答数が多かった資格につきまして、資格制限の内容や制限の経緯、運用の実情や今後の緩和の検討の余地等を、所管されている各省庁から調査するために、事務局において書式を作成して各省庁に照会したものです。内容につきましては、後ほど警察庁の方から御説明いただけるかと存じますので、そちらをお聞きいただければと存じます。

○吉川審議官（座長） ただいまの説明内容につきまして、何か御質問や御意見等ございますでしょうか。よろしいですか。

（質問・意見なし）

それでは、次の議事に移らせていただきます。

2点目は、「関係省庁からのヒアリング」についてでございます。先ほどのニーズ調査の結果、多くの回答が寄せられた資格につきまして、所管省庁から資格制限の経緯や内容、運用の実情や制限の在り方を見直すことの可否などにつきまして、順次御説明を頂きたいと考えております。

なお、資料2にありました回答数の多い資格のうち、例えば「危険物取扱者」につきましては、前科による資格制限の事由が、「消防法又は同法に基づく命令の規定に違反して罰金以上の刑に処せられた者」とされておりまして、一般的な前科による欠格とは異なって、かなり制限が狭いものとなっておりますため、それによる就労への影響は相当程度小さいと考えられます。そこで、こうしたものは除外して、一般的な前科による資格制限が定められている資格等であって、このたびの調査で回答数が多かったものを当面の対象といたしまして、各省庁からヒアリングを行いたいと考えている次第でございます。

本日は、まず警備員について、所管する警察庁から、調査シートに基づきまして御説明を頂きたいと思っております。お忙しい中恐縮でございますが、よろしく願いいたします。

それでは、警察庁の方からよろしく願いいたします。

○金柿室長（警察庁） 警察庁の金柿でございます。

警備業の関係で、事務局の方から、事前に資格の概要や前科による資格制限の経緯、趣旨、

目的、欠格事由の審査確認に係る運用状況、現段階における前科による資格制限の見直しの可否の検討状況について説明を求められておりましたので、説明の方を進めたいと考えております。

まず配布いただいた資料の関係で教えていただきたいのですが、本日配布いただいたアンケートの結果で、少年の御希望のニーズ調査の関係、保護観察官や支援者の回答数を拝見させていただきますと、少年自身の回答において警備員の関係では少年からの回答は2という数字であるという理解でよろしかったですか。

○早淵室長 少年御本人からの回答ということで申しますと、小さい文字で恐縮ですが、
「過去の仕事歴」というところで、少年院在院者が2、それから保護観察処分少年が1、
合計3ということになるかと思えます。

○金柿室長（警察庁） 御教示ありがとうございました。

それでは、早速説明をさせていただきます。

内容の関係につきましては、事務局から、まずは資格の概要について、そして、前科による資格制限の経緯、趣旨・目的等などについて、三つ目は、欠格事由の審査、確認に係る運用状況について、四つ目は、現段階における前科による資格制限の見直しの可否について御説明をしていただきたい旨承っておりますので、順に沿って説明させていただければと考えております。

まず、資格の概要の関係ですが、お手元に事務局から既に御配布されておりますとおり、警備業の関係、定義につきましては、警備業法第2条の各号のいずれかに該当する業務であって、他人の需要に応じて行うものを警備業というという形で定義されておまして、第2条各号に掲げている業務と申しますのは、1号、2号、3号、4号と記載させていただいているところでございます。

1号は、いわゆる施設警備業務というもので、事務所、住宅等における盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務といったものとなります。最近ですと経済安全保障の関係でも話題になっておりますが、空港等の施設の警備というのも含まれるところです。

2号は、いわゆる雑踏警備、交通誘導警備業務というものでして、人若しくは車両の雑踏する場所又はこれらの通行に危険のある場所における負傷等の事故の発生を警戒し、防止するような業務でございます。

3号は、運搬中の現金、貴金属、美術品等に係る盗難等の事故の発生を警戒し、防止する業務、いわゆる運搬警備業務と呼ばれているものでございます。

4号は事前に配布した資料に記載のとおり、人の身体に対する危害の発生を、その周辺において警戒し、防止する業務、いわゆるボディーガードのような周辺警護業務というものでございまして、そういったものをイメージしていただければと考えています。

警備業の要件につきましては、人の生命、身体、財産等を守ることを主たる業務内容としておりまして、その業務の実施の適否が国民生活の安全に大きな影響を与えるというふうと考えております。

警備業法の第3条において、業務の欠格要件を規定しておりまして、警備業を営もうとする者は、同条に規定されている欠格要件のいずれにも該当しないことについて、都道府県公安委員会の認定を受けなければならないとされているところでございます。

また、警備員につきましては、こうした業務に直接携わるものですから、適時適切な判断力、責任感等が要求される場面、他人の権利や自由を侵害するおそれのある場面に遭遇する機会が多く、よく空港の手荷物検査なんかではトラブルになることが多い業務でございますので、イメージがしやすいのではないかと思います。通常、判断力、自制力、常識のない者では、適正な警備業務の実施は期待できないと考えているところでございます。

このような者が警備員となることを禁止し、不適格者を警備員から排除する必要があるため、警備業法第14条の第1項におきまして、18歳未満の者又は警備業法第3条第1号から第7号までのいずれかに該当する者は警備員となってはならない旨規定をしております。第14条第2項において、警備業者は第1項に規定する者を警備業務に従事させてはならない旨を規定しているところでございます。

次に、前科による資格制限の経緯・趣旨・目的につきまして説明させていただきます。

警備業法は、事前に配布した資料に記載のとおり、昭和47年に公布・施行された法律でございます。

警備業は、業務の内容の性質上、その業務が適正に実施されることが要請されておりますが、昭和47年当時、社会の需要に応じて警備業が急速に発展する中、警備員の非行、その他警備業務の実施に伴う違法・不当な事案が続発しておりましたので、これを受けて、警備業について必要な規制を定め、もって警備業務の実施の適正を図ることを目的として警備業が法制化されたものでございます。

警備業法が制定された当時の欠格要件は、現行の警備業法第3条第2項に定められている前科による欠格要件のみでございまして、前科者の欠格要件は、当時3年間でございます。

なお、前科による欠格要件を定めた趣旨は、警備業務の特殊性から、罪を犯してから一定期間を経過していない者がこれらの業務に従事することは不適格であるとの考えに基づくものであったわけでございます。

昭和47年に制定された警備業法でございますが、その後、昭和57年に改正をされております。

昭和47年から昭和57年まで、10年経過し、警備業が社会の需要に伴って著しい成長を続けた結果、民間の防犯システムの一つとして重要な役割を果たすなど、社会的な役割が増加・増大してきた一方で、当時、暴力団関係者等の不適格な業者や警備員の非行事案等、警備業務の適正を害する事案が多発してきた次第でございました。

そのため、昭和57年の警備業法の改正におきましては、欠格要件に関する大幅な見直しを行って欠格要件が厳格化され、前科による欠格期間についても、警備業務の持つ社会性、公益性、重要性に照らし、欠格事由をより厳しくすべきという判断から、3年間から5年間に、立法府にも御判断を頂いて、引き上げた次第でございます。

次に、現在の警備業の位置づけについてですが、警備業は昭和47年に制定されて以降、現在に至るまで、警備業者及び警備員数ともに大幅に増加しており、参考に、お手元に配布させていただいた末尾の資料を御覧いただければ、現在およそ59万人の警備員が勤務しているということが御確認いただけるかと存じますが、こういった業務の拡大が続けている中、平成25年には、「世界一安全な日本創造戦略」、閣議で決定された文章ですが、この中においても警備業法の適切な運用を通じ、生活安全産業として警備業の質の向上を図るとされ、生活安全産業として警備業の育成と活用が記載をされているところでございます。

次に、欠格事由の審査、確認に係る運用状況について御説明させていただきます。

警備業法第14条第1項におきましては、警備業者は、18歳未満の者又は警備業法第3条第1号から第7号までのいずれかに該当する者を警備業に従事させてはならないことを規定しておりまして、警備業者は、警備業務に従事させようとする者が欠格事由に該当していないかどうかを確認するため、一般私人として可能な範囲において、社会的に妥当な方法で必要な調査をすべき義務を負っているところでございます。

具体的な方法といたしましては、警備員になろうとする方から、欠格事由に該当しない旨の誓約書等を提出させること、普通にどこの会社でもあろうかとは存じますが、面接調査、警備業社に転職するような場合には、前の職場に対し、真偽を確認することなどが挙げら

れます。

また、警備業者は、警備業法第45条及び警備業法施行規則の第66条によって、警備員の名簿、警備業者が欠格事由に該当しないことを誓約する書面の提出を受けた旨、その他警備業法第14条1項に規定する者に該当しないことを確認するために、講じた措置を記載した書類を備え付けておくことが義務付けられておりました。欠格事由に該当する者の警備業務からの排除の徹底が図られているところでございます。

次に、現段階における前科の資格制限の見直しの可否の検討状況についてですが、前述のとおり、警備業務は、他人の需要に応じてその生命、身体、財産を守ることを主たる業務としているところでございます。

従いまして、警備業務における前科による欠格事由の例外とすることは、業務の性質や重要性に鑑みて、事前に提出させていただいた書面に記載させていただいているとおりの妥当ではないというふうに考えているところでございます。

簡単ですが、警察庁からの説明は以上でございます。

○吉川審議官（座長） ありがとうございます。

ただいまの御説明につきまして、御質問や御意見等を頂きたく存じます。

先生方、よろしいでしょうか。

藤野先生、よろしく願いいたします。

○藤野構成員 藤野でございます。

御説明どうもありがとうございました。

先ほど、昭和57年に厳しくしたお話を伺いました。昭和57年当時に比べて、現在の犯罪情勢は、かなり改善してきていると思っております。暴力団関係についても、暴対法などによってかなり改善されてきていると思います。

そのような情勢下、昭和57年にこうだったからということでこれを保持する理由についてお伺いさせていただきます。

例えば、欠格条件を3年から5年にしたということですがけれども、この3年と5年の質的な差はどこにあるのかというようなことです。実際に3年でやったときにはこんなに問題があったけれども、5年になったらこんなに良くなったとか、何かそのようなことがあったら、まずお教えいただきたいと思っております。よろしく願いいたします。

○金柿室長（警察庁） 御質問ありがとうございます。

欠格事由の改正の関係について御質問いただいたと理解しているところでございます。

3年を5年にしたという関係につきましては、他方の欠格事由の設定状況等も加味して、5年にしたと伺っているところでございます。

また、その際に考慮したものが、業務の内容によって、他人の需要に応じ、その生命、身体、財産を守ることを主たる業務としているといった業務の性質を考慮して設定をさせていただいたということが一つとして挙げられるかと思えます。

また、欠格事由の改正による効果というものになるかどうか分かりませんが、当時、昭和56、昭和57年当時の警備業界には11万程度の警備業に従事している方々がいらしたと承知しており、当時、国会におきまして、警備員による刑法犯の件数は大体362件あるとも答弁させていただいているところと承知しております。

お手元に配布させていただいている資料のとおり、現在は約59万人の警備員の方々がこの業界に働いているわけですが、犯罪統計で調べてみますと、例えば、昨年刑法犯で検挙された警備員は500人程度です。

当時の11万人の警備員が、現在で55万人、約5倍になったとすれば、現在では、360人掛ける5として、1,500を超えるような方が犯罪により検挙されていたことになる。ところが、それが、実際には、今、申し上げたような500程度というところに収まっているのは、やはりこういった改正等にも、いろいろと御説明させていただいたような趣旨の内容が効いてきて、現在、警備業、セキュリティーサービスが生活安全産業として国民の皆様の信を得ているのかなというふうに考えているところでございます。

○藤野構成員 ありがとうございます。

ついでにもう一点教えていただきたいのですが、あらかじめ排除するのではなくて、例えばこの人たちが何かよからぬことを仕事の中でやった場合の罰則規定などは、どうなっているのでしょうか。初めから排他するのではなくて、何か問題を起こした場合は、普通の人よりも少し厳しめに処分するという形もあるかと思うんですが、そのあたりの見解をお教えください。

○金柿室長（警察庁） そこにつきましては、やはりサービスといたしまして、生活安全産業、安全・安心を提供するサービスということに鑑みますと、このような形での事前での対応というのが適切かと考えている次第でございます。

また、警備員の立場を利用した各種刑法犯、若しくは特別法犯の悪質な犯罪というものを検挙した暁には、警察といたしましては厳正に対処させていただきますとともに、犯情としての悪質性を立証させていただくということになるかと考えている次第です。

いずれにいたしましても、国民の皆様へ安心・安全なセキュリティーサービスを提供するという観点からは、現行のような仕組みが妥当と考えている次第でございます。

○藤野構成員 ありがとうございます。

○吉川審議官（座長） それでは、竹内先生、よろしいでしょうか。

○竹内構成員 就労支援事業者機構の竹内と申します。よろしく申し上げます。

素人考えで恐縮ですけれども、教えていただきたいと思っておりますけれども、説明があったように、不適格者を排除したいという意向があったということで、それは事業の内容からすればよく分かるんですけれども、1号、2号、3号、4号というふうな話がありまして、その中で、4号はボディーガードとのことでした。確かに屈強な人が必要だなという感じはしますが、そのほかはどうなんだろうということで、号種によって違いがどこにあるのかなということを知りたいということと、町なかを見ていると、交通誘導に結構シニアの方がいらっちゃって、ボディーガードという雰囲気はないなという感じがして、道案内するような形で皆さんのお世話をしているというレベルの方じゃないかなという印象なんですけれども、1号から4号の事業は、全部同じレベルで考えていらっしゃるのか、その辺を教えてもらいたいと思っております。

○金柿室長（警察庁） 法第2条各号に規定している警備業務、先ほども申し上げました四つの業務です。こちらにつきましては、いずれも人の生命、身体、財産に関わるものと整理しておりまして、それに代わるところはないと考えております。

竹内先生がおっしゃった方も、恐らく交通の整理とかそういった形で、公共の空間の中で人流が円滑に流れるような整理とかに当たられていたのではないかと。

警備業界におきましても、業者が適材適所という形で警備員を配置されていらっしゃるというところもあるのではないかとおもいます。

当方から本日配布させていただきました資料の中にも、年齢構成に関する記述があったかと思いますが、先生御指摘のとおり、高齢の方も働いている業界であることは事実でございます。

○竹内構成員 もう一つだけ、この出された資料の中に、常勤の方と臨時の方がいるということで、臨時というのはアルバイトなのかパートなのかちょっと分からないんですけれども、何か本当にイベントがあって、臨時の警備員を雇うという話になるんですかね。

そうすると、前々からそういう資格を持っている人が集まるという話になってくるんですか。それで、応募したらすぐ臨時の警備員に配置するという話になるのか。ちょっとその

辺分からなかったものですから、それも教えてもらえますか。

○金柿室長（警察庁） 警備業法の場合ですと、資格を持つということではなくて、欠格事由に該当しないということになりますので、資格を持っている方のみに限られているというものではございませんというのが一つ。あと、先生がおっしゃるとおり、大体2、3か月程度の方を指して短期の方というふうに形容させていただいております。

それはイベントの場合や、公共事業とかで交通整理とかが必要なケース、例えば、建築現場、大型プロジェクト、民間の駅前開発等一定の限られた期間に大型のトラックとかが入る期間というのが限定してある場合といったものがあるかと思いますが、そういったときに、短期の方が警備業者から雇われて警備員になっているというふうに承知しております。

○竹内構成員 ありがとうございます。

○吉川審議官（座長） それでは、中井先生、よろしいでしょうか。

○中井構成員 質問からちょっとずれるかも分かりませんが、よろしくをお願いします。

現在、少年院あるいは刑事施設において、あるいは保護観察所において、就労の際、前科や少年院歴があることを明らかにするか否かについて、どのような指導をされているのか、また、どのようにすべきと考えておられるのか、ちょっと教えていただきたいと思います。

履歴書を作成する際、施設在所歴の記載はどのようになっているのか。履歴書には、昔は賞罰の記入欄がありましたが、今はもう賞罰の記入欄はないんです。矯正保護の方、御回答いただけたらありがたいです。

ちなみに、ちょっと余談ですけれども、今年の8月ですが、犯罪歴のある女性から就職希望の応募がありました。そういう犯罪歴のある方に関しては直接私が面接します。彼女は介護士、保健師、養護教諭、衛生管理者の資格を持っており、飲食店に就職するのは余りにももったいないので、「なぜ千房に応募したのですか」という質問をしました。彼女はこう答えました。「私は過去に罪を犯しました。罪を隠して病院に勤務していましたが、やがて過去が表立ち、解雇処分になるのです。その繰り返しでした。NHKのドキュメンタリードラマで職親プロジェクトで受け入れられた方が、立派に店舗責任者として働いているのを見て、ここなら安心して働けると思い応募したのです。」ということでした。

私はふと職親プロジェクトに加盟されている済生会病院を思い出して、早速紹介してあげようと思いました。ここなら、更生意欲、就労意欲があれば受け入れてくれるかもしれませんので、問い合わせると、早速面接していただきました。そして、何と即内定を頂き、

そして働くこととなりました。この話は8月の話だったんですが、9月から勤務に就いております。就職してもう約3か月になりますが、今日も元気に働いております。

こんな事例がたくさんあるんですが、前科ということに関して、前科はさっきも言いました履歴書にどういうふうを書くように指導されているのでしょうか。ちょっと教えてください。

○吉川審議官（座長） 矯正局、よろしいですか。

○大竹補佐官 矯正局の方から、まず、刑事施設、少年院の方で、どのような指導を行っているのかという点と、どのようにすべきと考えているのかという点について御説明いたします。

受刑歴や少年院の在院歴を、雇用主の方に対して開示するかどうかにつきましては、必要に応じて刑事施設や少年院の職員が、受刑者や少年に、その功罪、いい点、悪い点について説明をしまして、本人の意思、希望に基づいて対応している次第でございます。

その結果、就労支援を希望する受刑者等の多くにつきましては、刑務所や少年院に收容されていることを雇用主に明らかにして就労支援を受けているという状況にありまして、具体的な数字で申しますと、令和2年の就労支援の状況になりますが、全体として雇用主の方に受刑歴等を明らかにして就労支援を希望するとした者については約4,000名、開示しないとした人については4,000名に対して300名というような状況も認められます。

このような状況でございまして、先生がおっしゃるとおり、一定数、まだ不開示を希望される方もいますので、今後も引き続き、雇用主に開示することのいい点、悪い点について、受刑者等に丁寧に説明するという取組を進めてまいりたいと考えております。

それから、履歴書の前歴の書き方につきましては、特に矯正施設の職員から指導しているということはありません。

以上です。

○中井構成員 ありがとうございます。

○吉川審議官（座長） 保護局の方で何か追加でございませうか。

○西村調整官 保護局でございませう。

私どもが所管しております保護観察所におきましては、本人から就職活動での前歴の開示の関係で相談があった場合には、その求職活動時の前歴開示をすることに伴うメリット・デメリットというものを本人と一緒に考えまして、必要に応じて指導を行っているところ

でございます。

特に、前歴非開示で就職を希望すると言った者につきましては、これは、一般の方も同じかと思えますけれども、自分をよく見せたいとして、履歴書に虚偽の内容を記載するということをしていないようにと指導しているところでございます。

また、刑務所出所者等総合的就労支援事業に基づく就労支援を希望する者につきましては、現在ハローワークと連携した就労支援を行っているところでございまして、ハローワークの職員からも、履歴書の書き方、あるいは面接の受け方などについて、より具体的に助言・指導を受けているという状況にございます。

今後のことでございますけれども、現状におきまして、無職のまま保護観察が終了するという者が一定数おりますので、それらの者につきまして、前歴を承知の上で雇用していただける協力雇用主の方のところで就労を検討するように、指導していきたいと考えているところでございます。

○中井構成員 ありがとうございます。

次、追加で質問していいですか。

○吉川審議官（座長） はい、結構です。

○中井構成員 前科者なんですけれども、前科というのは、これは消えないのですか。もし仮に消えないのであれば、それはなぜですか。

この間、高市早苗政調会長が「日本の文化は、墓を掘り起こし暴く文化ではない。刑を執行された者、あるいは刑期を終えた者は罪人ではない」ということをはっきりおっしゃっておられました。様々な就労支援をしている者にとって、もちろんやみくもに雇用しているわけではなくて、大事なことは二つ、更生意欲、あるいは就労意欲のない者は受け入れられません。我々は更生保護施設ではなくて企業ですので当然なんですけれども、更生意欲あるいは就労意欲のない者に対して、法務省の方ではどのような対応をされようとしておられるのか、実際に対応しておられるのか。

それと、今、いろいろ問題になっているのは、満期出所者の受入れです。我々職親プロジェクトでは、当初は初犯を重点的に雇用していました。今は満期出所者も受け入れてますし、場合によっては強盗とかA級もB級も雇用しています。ただ、満期出所者に関しては、奨励金は一切出てません。満期出所者こそ就労支援をしっかりとしなければならないと思います。

そして、少年によっては入院期間は異なりますけれども、取得できる資格、取得できない

資格があると思うんですが、少年院での資格取得の指導や資格の取得状況について教えてくださいませんか。

○吉川審議官（座長） では、最初の刑の関係、刑事局の方から。

○中野企画官 刑事局の中野でございます。

私の方から、刑の関係についてお答え申し上げます。

一般に、刑法上、禁錮以上の刑の執行を終わり、又はその執行の免除を得た者が、罰金以上の刑に処せられないで10年を経過したときは、刑の言渡しは効力を失うとされております。

また、執行猶予が付された場合ですが、これも刑法で規定されておまして、刑の全部の執行猶予の言渡しを取り消されることなくその猶予の期間を経過したときは、刑の言渡しは効力を失うとされております。

これとは別に、今、問題になっている資格制限の関係で申し上げますと、例えば今回の警備業法の関係では、資格制限について、禁錮以上の刑に処せられ又はこの法律の規定に違反して罰金の刑に処せられ、その執行を終わり又は執行を受けることがなくなった日から起算して5年を経過しない者と規定されております。このように、資格制限との関係では、それぞれの法律で、また別途規定が置かれています。

以上でございます。

○吉川審議官（座長） 矯正局ですかね。意欲のない人、あるいは満期出所者の関係について、よろしく願いいたします。

○山本企画官 少年矯正課の山本でございます。

それでは、先に少し少年院のことで御説明をさせていただきたいと思っております。

少年院に入ってくる子供たちの中にも、確かに職業に対する意識が低い、あるいはそもそも働いた経験のない子供たちが、どういうふうに少年院を出た後に就労の意欲を持って働くかというのは、少年院としても非常に大きい課題だと考えているところです。

幾つかの少年院では対策を取っておりまして、一つは先生もよく御存じの職業指導の中に、職業生活設計指導という、職業指導になると溶接とか種類が分かれるんですが、その前に、全ての少年が学ぶ職業生活設計指導というカリキュラムを設けております。これには、そもそも仕事とはとか、働くことはどういうことなのかということ、基本的な部分から少年たちと一緒に考えること、それから、職場での対人スキル、職場の上司とどういうふうに関係するかとか、そういうようなことを学んだりということで、徐々に仕事に対する意欲

を高めております。

また、各少年院では、キャリアカウンセラーという民間のカウンセラーの方に来ていただいて、それぞれの少年たちの要望や意欲なんかを聞きながら、出院に向けてどういうふう
に仕事の意識を高めていくかというような取組をしているところです。

それから、もう一つ御質問がありました入院期間が異なる子たち、確かに短い子では半年前後で少年院を出ますし、長い子ですと1年超えているような少年もおりますので、入院期間が異なることで、取れる資格、取れない資格、確かに期間がないとなかなか取りづらい資格もございます。例えば少年院で有用な資格と考えています大型特殊の資格は、これは確かに期間が短い、半年ぐらいで出る少年院ですと、なかなかここを取るの
は難しいところではあります。ただ一方、期間の短い少年院で全く何も取っていないかとい
いますと、期間の短い少年院におきましても、先ほどお話があった危険物の資格なんかはよく取
っていますし、また、フォークリフトですとか、そういう技能講習を数日間学ぶことで認
定証をもらえるような資格は、期間の短い少年院でも取っているところでございます。

ちなみに、令和2年の数字でございますが、延べの数字ですけれども、何らかの資格を取
った少年は、約2,800人ほどになります。令和2年、年間で入ってきた少年が、たし
か1,700人ぐらいだったかと思っておりますので、一人一つ以上は何らかの資格を取って社
会に帰っているというような状況でございます。

少年院の方は以上でございます。

○吉川審議官（座長） 成人矯正課から、何か答えることはございますか。よろしいですか。

○大竹補佐官 成人矯正、刑事施設においては、就労支援を希望する者には、先ほどもお話し
しましたとおり、就労先の確保に向けた働きかけを行っております。それから、満期釈放、
仮釈放に関係なく、就労に向けた支援や指導を行っております。出所後の円滑な社会復
帰に向けた処遇を行っております。

以上でございます。

○吉川審議官（座長） 中井先生、よろしいでしょうか。

○中井構成員 はい、ありがとうございます。

一つ疑問に思うことで、障害者雇用というのは、これは義務化されているんですね。雇用
しなかったら罰金まであるんですけれども、同じように受刑者の就労支援も義務化できな
いものなのではないでしょうか。

再犯防止というのは盛んに言われているんですけれども、社会を明るくする社明運動もそ

うなんです、大企業に何十人も雇用してくださいということではなくて、たった1人でも2人でも雇用していただくだけで、一気に就労支援の輪が広がるというふうに思うんです。我々も成功事例を積み上げていきたいと思って必死に取り組んでいるんですけども、なかなかそう簡単に成功事例はできないものの懲りずにやっているんですが、中小企業にリスクを背負わせるだけではなくて、大企業がちょっと手を差し伸べてもらうだけで、随分我々も、就労支援している者についても大きな励みになるのになというふうに思えて仕方ありません。その辺はどういうふうにお考えなんでしょうか。

○吉川審議官（座長） 参加者の中で、どなたか御意見ございますでしょうか。

中井先生、これは難しい問題と思われまして。

○中井構成員 そうですか。わかりました。

○吉川審議官（座長） ありがとうございます。

先ほど藤野先生から手が挙がっておりました。

○藤野構成員 先ほどの中井先生のお話とちょっと関連することですが、前科前歴を開示した上で就職した場合の定着率と、隠した場合の定着率に差があるのかどうか。それと、年齢分布によって、開示する、しないとかに差があるのかどうなのか、もしよろしかったら、保護局あたりかもしれませんが、お教えいただきたいと思います。

○吉川審議官（座長） 保護局か矯正局か、何かデータ、あるいはそれに関係するようなものがあれば御説明いただければと思いますけれども、ありますか。

では、保護局の方から。

○西村調整官 保護局でございます。

職場定着率というものはないんですけども、いわゆる前科を開示した状態で就労するかどうかという数値は御紹介できるので、御説明させていただければと思います。

先ほど申し上げました刑務所出所者等総合的就労支援事業は、厚生労働省と連携をして実施しているものでございまして、この就労支援事業の対象となるものは、ハローワーク限りの開示も含めまして、前歴等の開示に同意をした矯正施設在所者や、あるいは保護観察対象者などとなるということでございます。

この数値から御説明させていただければと思うんですが、いわゆる前科を秘匿した状態又は開示した状態で就労を行う場合の差異のことなんですけれども、飽くまで就労支援事業の数値から見ますと、この総合的就労支援事業によって就労支援を受けた、そして就職した者というのが3,194人おりまして、直接的な比較とはならないんですけども、

同じ令和2年中の保護観察終了時に有職であった者というのが1万8,252名おりました、したがってちょっと荒いやり方ですけれども、前歴を開示して就職した者というのが、約17.5%を占めているというようなところでございます。

また、年齢分布というのも、同じように取っていないんですが、同じ刑務所出所者等総合的就労支援事業による就労支援を受けて就職した少年というものが、3,194人中245人おまして、これも直接的な比較とはならないんですが、保護観察終了時に有職であった少年が、1万8,252名中8,605名おりますので、ここからも開示をして就職をしている者というのが約2.8%いるということがうかがえるかなというところでございます。

余り直接的な参考ではございませんが、参考として数値を御紹介させていただいたところでございます。

以上でございます。

○吉川審議官（座長） 矯正局、何かございますか。

○大竹補佐官 続きまして、矯正局の方から、参考までに数字を御紹介したいと思います。

刑事施設におきまして、在所中に内定した人の中で、受刑歴を開示する、開示しないというところの数字でございます、在所中内定者、開示した上で支援を受けた者は1,064名、これは令和2年の在所中内定者の数です。これに対して、不開示で内定をもらった人はたった1人というような数字が出てきております。

以上でございます。

○中井構成員 ありがとうございます。

○吉川審議官（座長） 竹内先生、よろしいでしょうか。

○竹内構成員 今ほど藤野先生の話で、定着率うんぬんの話がありましたけれども、私の方は実際にそうした前歴のある者の就労支援を直接的に働き掛けていますが、比較のしようがないんですけれども、前歴のある者を承知で採用してくれる事業主ばかりですので、事案によっては嫌う罪名もありますが、それでも採用しましょうという話になっています。前歴があっても、積極的に雇用してくれる、それが協力雇用主という感じがします。あと、質問なんですけれども、協力雇用主の中に、警備会社の方がいます。神奈川県内で10社近くあります。もちろん事業所ですので、その会社も資格要件があることは十分承知している。ですから、私の方から、ほとんど求職するケースがありませんよ、という話をして、成年は無理でも少年を受けてみたいという話があって、非常に積極的な求人への構えを

見せてくれます。どうなんでしょうかね、警察庁の方にお聞きしたいんですけども、余り若い人は警備員の成り手がないんですかね。

私の経験からすると、少年が警備員になりたいという話が、今までないんですけども、これからどうなるかちょっと分からないにしても、警備会社が少年を雇用しようということから、何とかいい方法でつなげていきたいなというふうに思っていますけれども、現状はどうなのかということを、教えてもらえればと思います。

○金柿室長（警察庁） 警察庁でございます。

現状の若年者の警備業界の就職状況についてお問い合わせいただいたと受け止めております。

やはり警備業界にも、御多分に漏れずという表現が正しいのかもしれませんが、若手の就職というのは大変厳しい状況になっております。要はやってこないということです、業界に。

それに対して、魅力ある職場を作りたいと、処遇をよくすることによって改善していきたいというふうに業界の方から伺っている一方で、どの業界にも共通する話ですが、若手の人口減少が避けられない中で、AIやDX（デジタルトランスフォーメーション）、こういったものを活用して、業界としては、セキュリティーサービスの質と信用を維持しつつやっていこうというふうに、考えていると承知しているところです。

○竹内構成員 分かりました。ありがとうございます。

○吉川審議官（座長） ほかに先生方、御質問等ございますか。

藤野先生、よろしく申し上げます。

○藤野構成員 これは、また保護局かと思うのですが、ニーズ調査では、警備員へのニーズが高いという結果が出ております。単に応募がいっぱいあるからと思われているのか、それとも彼らのパーソナリティー特性とか行動特性をふまえて、やはりいろんな仕事がある中で、警備員が、この資格要件のところで排除されないならば、適していると思って進めたいんだけどということなのか。

例えば夜に強いとか、体を動かすことが苦にならないとか、本人にとって、つまり適職であるだとか、反対に、改善・更生をさせていくに当たって、今まで取り締まられる側だったんだけど、これが逆の立場の経験をすることで、再犯の抑止につながるであるだとか、何かそういう思わくがあって指導したいと思っているのか、そこら辺の御意見をお伺いしたいと思います。

○西村調整官 保護局でございます。

今回のニーズ調査の結果で、警備員の需要が高いというような形で出たのは、成人対象者が就職を希望するというのが背景にあると考えております。

その人たちが、なぜその職に就きたいかという希望をする理由としては、やはり自分の職業経験の中で警備業に就いていたということがあって、その後も引き続きやりたいと希望する者もいますし、また、比較的ほかの業種に比べまして、年齢の高い方でも応募の機会が多いというようなところから、職業経験ですとか就労機会の多さというところから、希望する者が多いかなと考えているところでございます。

なので、年齢の高い方でも、就労の機会がある職業の一つというところでの捉えと考えているところでございます。

○藤野構成員 ありがとうございます。

それからすると、例えばですけれども、先ほど中井先生のお話にもあったように、刑罰という点だけで考えるならば、刑期が終わったところで、一応社会的な罰は終わったことになるわけです。再犯防止の観点からも、彼らが再犯しないように何か国全体でやってみようというようなことになっているわけですが、以前仕事をしていた人が復職をするというようなことに対して、特別枠のようなことを将来的に考える。例えば警備員（補）のようなものを設けて対応するだとか、人が少ないのであれば、そういうことを今後お考えになることはないのでしょうか。

○金柿室長（警察庁） 警察庁でございます。

現在のところございません。

○藤野構成員 ありがとうございます。

○金柿室長（警察庁） 補足させていただきますと、やはり他人からの委託や信頼を頂いた上で、その受託先の生命、身体、財産、こういったものの安全・安心というものを保証するサービスという関係上、困難と考えている次第です。

○藤野構成員 ついでに申し上げますと、今のところそれほどニーズがないということなのかもしれないんですが、今後、特定少年に関して、例えばですけれども、保護観察中は、保護観察で指導をしている人がいるわけですね。そういう人がいるという条件であれば、受入れをするというような方策も、全く考えられないのでしょうか。

というのが、実は刑事処分を受ける場合も、罪名としては非常に重大なものだけれども、例えば少年の場合だと共犯事件が多いですから、その端っぼのところをいたということで、

実際は大したことはやっていないといったら変な言い方ですけども、事件としては重くて、主犯はとても悪いんですけども、大勢でやったその他大勢のところに属する人に対しても、この資格が、とれないということになると、改善・更生の立場からいかがかなと思うのですが。

○金柿室長（警察庁） 個別具体の事例を先生はおっしゃられましたけど、個別具体の事例や事件は実際にどのような形になるのか、ちょっと想像が付きませんので、確たることは申し上げにくいんですけども、先生がおっしゃるような少年であれば、そもそも地検において特定少年という枠では起訴されないのではないかなと、また家裁の方はそもそも逆送されるのかな、というような気もいたします。

ただ、いずれにいたしましても、資格制限の特則の関係につきましては、第204回の国会でも、参院本会議で、法務大臣の方から、個々の資格制限規定はそれぞれの法律における行政目的を実現するために設けられたものであり、18歳以上の少年について、業務の性質や実情等を問わず年齢のみを理由として資格制限規定の適用を一律に緩和する少年法第60条の特則を適用することは、責任ある主体としての立場等に照らし適当でないと考えられますと御答弁されているかと承知しております。

我々としてはこうしたことも踏まえますと、やはり現行の欠格事由というものは維持するべきものと理解している次第です。

○吉川審議官（座長） 竹内先生、よろしいでしょうか。

○竹内構成員 今ほど藤野先生から、警備員（補）という話があったので、ちょっと思い出したんですけども、ある事業所が、警備員は駄目ですけども、「見張り」という言葉を使っている話がありました。仕事の中では、そういうレベルがあるのかなという感じがいたしまして、こういうのはどうなんですかね。

○金柿室長（警察庁） すみません、具体的な付託、採用・雇用関係とか業務内容というのが明らかでないので、申し上げることが難しいのですが、警備員として欠格事由の要件に該当してくる業務というのは、この警備業法の第2条、冒頭でも御説明させていただきました1号、2号、3号、4号のいずれかの業務に該当するという場合には、欠格事由があるような方に業務をさせてはならないという形にしておりまして、竹内先生がおっしゃる内容というのは具体的にどういうものなのか、実際ちょっと承知しておりませんので、お答えしかねるところでございます。

ただ、一般論を申し上げますと、以上申し上げたようなものは、欠格事由がある方に従事

させるわけにはいかないというふうに考えている次第です。

○竹内構成員 まあそうなのですが、巷ではそんな話がちらっと聞かれるので、あれっと思ったんです。ちょっとお聞きしたかっただけです。

○吉川審議官（座長） ほかに御質問、御意見等ございますでしょうか。

参加している各局の方から、何かございますか。

先生方、それでは、警察庁からのヒアリングというのは、以上でよろしいでしょうか。更に何かございますでしょうか。よろしいですか。

また次回以降、順次、ヒアリングをさせていただきますして、またいろいろと御教授いただければと思っているところでございます。

あと、今回の議事録ですけれども、基本的には支障のあるようなことはなかったと思いますので、発言者を明らかにした上で公表させていただくという形でよろしいでしょうか。

（異議なし）

○吉川審議官（座長） ありがとうございます。

大変様々な御質問、それから御教授いただきまして、ありがとうございます。

次回は、12月15日水曜日の開催を予定しておりまして、更に所管する省庁からヒアリングをすることを予定しております。具体的な内容につきましては、追って連絡させていただきますのでよろしくお願ひいたします。

これにて今回の会議を終了させていただきます。

どうもありがとうございました。

—了—