

小西構成員 資 料

第3回事務局案についての意見（小西暁和）

〔今後講じていく施策等〕について

○既に実質的に公募制も採り入れている保護司会もあるのであり、多様な採用のルートを設定し、幅広く社会から保護司の適任者を見出し委嘱できるように、公募による採用手続等の仕組みも統一的に整備する必要があるものとする。

ただし、公募に際して自薦により応募した方の場合には、当該人物の適格性について不明な部分が多いと考えられる。そのため、公募制を採るとしたら、長期的なインターンシップの参加を条件にする、試用期間を設けるなど、当該人物の適格性を十分確認できるための期間の設定が必要と思われる。

○年齢に関しては、高齢化の進展・定年延長等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る又は引き上げることは必要とされているものとする（ただし、「保護司組織の新陳代謝・活性化」からすると役職定年として78歳は高いように感じられる）。

○BBS会では、保護区等を単位とする「地域」の他にも「学域」・「職域」等の地区BBS会があり（BBS運動基本原則3章2（1）ア）、現在、学域BBS会なども活発に活動している状況等に鑑みても、従来の保護区単位とは違う組み方の保護司会があってもいいのではないかとと思われる。

例えば、都道府県庁・市区役所・町村役場や会社・事業所・民間団体等の単位の保護司会で、その組織に属している（又は属していた）職員・社員等が保護司となるような形も考えられる（活動もより広域的に行うことが想定される）。再犯防止施策において、現在自治体等の関わりが一層求められている中で一つの方向性としてもあるのではないかと思う。

例外的な位置づけとしてでも、持続可能な保護司制度を確立していくためには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る。

○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方が気軽に参加でき、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）もあってもいいのではないかと考える。

今すぐ保護司になることには躊躇するが保護司活動に関心のあるような層も取り込むことにより、保護司活動を知ってもらう機会等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思われる。本組織の会員として、社会に広く募集することや、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他、保護司を退任された方も参画

する場とすることで、上記の層の方々と交流を図っていただけると望ましいと思われる。

現在、保護司を退任された方も参画し得る場としても更生保護女性会が活動されているものの、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と思われる。

○保護司法 3 条 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を図り、現状も踏まえつつ、より幅広くボランティア精神の下で従事しようとされる方を保護司として委嘱できるよう改正を図るべきものと思われる。

以上

山元構成員 資 料

山元構成員事前意見

1. 適任者確保の在り方につきまして

①保護司活動インターンシップ制度について

平成 28 年度より同制度が導入されているのは存じ上げていますが、制度内容が今一つ明確でなく、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慎重にならざるを得ません。

たとえば、インターンシップ対象者の身分的位置づけや、事前の説明（告知）範囲、対象期間、具体的業務（活動）内容、その後の委嘱手続方法など

また、委嘱が難しい方に対する断り方など。制度の趣旨からして、あまり細かく決めることはできないかもしれませんが、方針やマニュアルや事例集等があると助かります。

②適任者確保のルート

地区保護司会から依頼すると、断られやすいので、制度などにして、下記のようなルートを国または法務省の方から依頼できないでしょうか。

（あるいは、提携や合意など）

教職員（定年後）ルート

区役所（定年後）ルート

警察（定年後）ルート

医療関係者ルート

更生保護法人ルート

社会福祉法人ルート

専門職（社会福祉士 精神福祉士 弁護士 行政書士 司法書士 税理士 など）ルート

例えば、成年後見制度では家裁の名簿に登録をする制度があります。

このような登録制度などがあり、業務上、今はできないけれど、将来保護司になっていただける方のリストがあれば、時間を掛けて説得できます。

2. 保護司の使命について

①保護司法第 3 条 1 項 1 号に号につきまして

「人格及び行動について、社会的信望を有すること」は、「人格行動について、誠実であり、社会的規範を有しかつ協調の精神を有すること」としてはいかがでしょうか。「社会的規範を有し」を入れたのは、協調の精神（個人的な精神面の世界だけでなく）だけでなく、一定の社会的モラルを持っている、あるいは地域の規範となるような方でないと保護司としては、難しいかもしれません。

②保護司法第 3 条 1 項 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、英語でいうと“passion”？ “enthusiasm”？ “zeal”？

個人的には、“passion”で「情熱」の方がいいと思います。「情熱」という表現も誤解が生じるかもしれませんね。また、時間というのは、本人のみでなく、保護司会あるいは対象者との時間もありますので、そのことを意識して「熱意及び時間を有する事」を「職務の遂行に必要な情熱を持ち、かつ時間を共有することができること」などという表現はいかがでしょうか。

横田構成員 資 料

▼今後講じていく施策等についての意見 ※下方感想と連動

公募、インターンシップ、新任委嘱上限年齢撤廃による新任保護司任用の間口拡大、自治体や保護観察所のより一層の連携を深める点については基本的に同意しております。その上で以下意見提出いたします。

1.（5）現役世代の保護司が働きやすい環境確保について。

大いに同意するところであり、保護司活動の継続的維持を鑑みるとより踏み込んだ記載が望まれる。

例：2行目の「重要である。」で文章を切る。努めること→必要。など。

また、今後の会議において具体的な対策の議論が続くと認識している。

2.（9）（10）については、記載文言について議論が必要。

保護司活動の範囲や役割分担、事務負担軽減などに関わる点と認識。保護司会の結束等を前提とした文言となっている。保護司会の協調性や結束は美点であると考える一方、現役世代任用にあたっての負担軽減とのバランスを考える必要があると考えます。

▼全般的な感想

■保護司の属性分布について

・保護司ボランティアの望ましい属性分布は、保護観察等の対象者年齢、性別、国籍を踏まえデータをもとにした議論が望まれます。若手保護司確保は若手の定義とともに、年代により状況が大きく異なることから丁寧に確保策を考える必要がある。

・大都市、地方都市、小規模市町村で活動や担い手確保状況が異なる。時に広域・遠隔支援を含め定員や属性の議論が必要。

・上限撤廃などシニア層の確保やベテラン保護司留任対応については具体性があるものの、現役世代が参加しやすい環境確保や多様性確保の議論は対策の具体性をさらに充実する必要がある。

■保護司活動の協調性や結束に絡む点

・伝統であり美德とも感じる保護司会活動での結束に絡む点の是非は、現役世代や多様な属性の参画を考慮し、活動の良い側面を維持しつつも新たな進化を図る必要がある。

■保護司活動の認識齟齬の未然防止および不適者対応について

・インターン制度の導入は良いが、さらなる改善余地としてプレ保護司のような段階の追加を行うなど検討の余地があるのではないかと。適性を判断できる仕組みを整えることが考えられる。

・退任年齢の引き上げについて。高齢保護司の中には、身体および認知機能低下が経年で表出する可能性がある。特に認知機能については本人が自覚できないケースもままあり、役職定年や退任年齢引き上げと合わせ留意し対応を検討する必要性はないか。

最後に第2回の現場ヒアリングを経て、保護司会の活動に対する理解が少し深まったことをあらためて御礼申し上げます。現場の意見を十分に踏まえつつも抜本的改革が同時に求められる面があると認識した。引き続き、丁寧な議論に努めてまいりたいと思います。

以上