

資 料

2

山元構成員 資 料

1. 推薦・委嘱の手順、年齢条件

P5

②公募制の導入につきまして

保護司法第2条では、必ず保護司になる場合いずれかの保護区に所属することが義務付けられています。

公募制を導入する場合には、保護区を限定して公募する必要があると思われます。その理由は、公募により人材を受け入れる地区保護司会の定足数の充足率が満たされているか、満たされていないかによって事情が異なってくるからです。

例えばA保護区では、充足率100%で、B保護区では、充足率60%の2つの保護区があるとします。A保護区では、充足率100%なので、公募制により受け入れの必要がないものの、B保護区では受け入れたいと思っています。その場合、公募制により充足率が満たされていないB保護区に応募してくればいいですが、必ずしもB保護区に応募があるとは限らないため、B保護区に限定して公募する必要があります。このように、保護区を限定して公募する必要があると思われます。

公募の時に保護区を限定しないと、保護司の充足率によって需要と供給のバランスが違うため、この点について配慮する必要があります。

その際に、公募の募集人数は若干名として、一度に多数を公募することは、避けていくべきかと思えます。

P5

③自薦者への対応につきまして

自薦者については、保護司会務運営上、保護司の適任かどうかの判断について非常に難しい局面が出てくると考えられます。保護司が対象者と接するときは、相手の話の聞き役であり、対象者の行動や面接態度、容姿などを詳細にそれとなく観察していく必要があります。また、保護司自身の自我を出してはいけない場面が、いろいろな場面で生じてきます。

そうすると、自薦の場合、短時間で、保護司の資質を見分けていかなければならないため、保護司としての資質に欠けた者が入ってくる可能性があります。自分の思い込みだけで入ってくると、保護司の実態との落差が生じる可能性があります。いわゆる、理想と現実のギャップです。

この点については、保護司として適任者かどうかのテストや、自薦者との面接を複数回実施するなどして、採用についての一定の基準を作成する必要があると思います。また、仮に自薦者が適任者であったとしても、所属する地区保護司会のメンバーに溶け込めるかも一つの大きな課題です。

このようなことから、自薦者への対応については、採用の一定基準の公開や地区保護司会の理解を得るように事前に時間を掛けての環境作りが重要であると考えられます。

P6

⑥任期（保護司法第7条関係）

保護司の任期は、保護司法第7条により2年です。そこで、経験年数を重ねた保護司の場合、従事する環境が安定してくるので、任期を伸ばしてもいいのではないのでしょうか。例えば、保護司就任後10年間までは2年間任期で、その後は4年ごとの任期でもいいのではないのでしょうか。

P7

[今後講じていく施策等]

(5) 年齢条件につきまして

令和7年度から、新任委嘱時の上限年齢撤廃が導入されると記されています。有能な人物に年齢制限をかけないという意味では評価できます。

ただし、仮に委嘱年齢が75歳とすると、76歳の定年（特例再任を除く）まで、1年足らずであり、保護司の活動が十分に行えるか、あるいは地区保護司会に溶け込めるかといった問題が出てきます。また、表彰の対象とならない可能性も生じてくるため、この点、後から理解を得るのは難しいかと思われます。ですので、保護司の定年制と合わせまして、検討する余地が必要かと思慮しています。

2. 職務の在り方、保護観察官との協働体制の強化

P12

⑤保護観察官の積極的関与

複数担当制は、複数の保護司が、一人の対象者の保護観察を行うこととされています。

しかし、複数指名として対象者に複数の保護司が担当にならなくても、単独担当の場合でも、別のベテランの保護司がケース共有をすることによってサポ

ートは可能と思われます。また、実際にケース共有をしている保護司会もあるようです¹。

たとえば、保護観察経過報告書の段階で別のベテラン保護司の記入欄を設けて、コメント欄やチェック項目を作成することにより、ケースレビューをすることは可能です。つまり、ケースを共有することによって、担当保護司の精神的負担の軽減や、よりきめ細やかな保護観察を実施することが可能となると考えられます。

複雑な事件や複数指名制に馴染まない事件などは、単独担当者と別の保護司がレビューしていくことにより、保護観察官の負担軽減にも繋がると考えられます

このように、保護観察経過報告書においてベテラン保護司によるレビューないしはチェックによるケース共有のサポート体制を制度化することも考えられます。このようなケース共有のサポート体制は、単独担当制なので、複数担当制よりも日程調整が行いやすいという長所がありあます。何よりも、単独担当なので、保護観察対象者が、どの担当保護司に連絡すればいいのか迷うことが無くなり、対象者との信頼関係の構築の面では、保護観察の安定性確保ができ、個別担当制のメリットを活かすことができると考えられます。

3. 待遇、活動環境

P20

⑦ 社会認知度の向上・広報の在り方

・保護司の社会的認知度を上げるには、やはり義務教育の間に「道德教育のプログラム」として、更生保護について学習する時間を十分に確保することだと思います。

犯罪を扱う小説やテレビドラマなどでは、犯人が明らかにされるか、犯人が逮捕されて終わりです。しかし、問題は、逮捕されるとその後どうなるか、その後の人生にどのような影響があるのかを理解してもらう必要があると思います。

そのためには、できるだけ早い段階で、犯罪を犯すとどうなるのか、その後どのように罪を償い更生していくかについての理解を深めていく必要があります

¹ 札幌市手稲区保護司会では、「サポート保護司」を設置して、「保護観察等事件を担当しない保護司0」を達成している取り組みをしているようです。岡本和輝稿「保護観察等事件を担当しない保護司0への道のり」更生保護、2021年4月、第72巻4号、30-33ページ。本稿は、さらにこのサポート体制を、レビューという方法によって、保護観察経過報告書を通じて更生保護制度の一枠として制度化していこうと提言するものです。

ます。義務教育段階で更生保護、犯罪予防に関する「道徳教育プログラム」を充実させて、理解を得ていく必要があると思います。

・現役世代の保護司の職場に対する理解促進は、制度化ないし法制化をしないと、保護司会の努力だけでは限界があります。そこで、職場に理解していただくためには、例えば裁判員裁判制度のように、法制化して、保護司の活動についてはボランティア活動の休暇制度の取得など、国からの働きかけによる措置が必要であると考えます。