

第7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6年2月21日（水） 自 午後 1時58分
至 午後 4時12分

場 所 更生保護会館4階会議室

倉吉座長 これより第7回の検討会を開催いたします。

今日は全員対面の会議になりました。

最初に、事務局から本日の資料について説明をお願いします。

中島企画調整官 事務局から、本日の資料について御説明を申し上げます。

第7回検討会の資料は、資料1から資料4となっております。

資料1は、事前に御覧いただいております中間取りまとめ（案）です。全体の構成としましては、表紙をおめくりいただきますと、目次となっております。1ページ目からは、I、保護司・保護司制度を取り巻く現状としておりまして、保護司・保護司制度のこれまでに ついて概観しています。

次に、3ページからは、II、課題事項としておりまして、第1回検討会で整理された論点と、論点ごとの課題事項を記載しております。

次に、4ページ目からは、III、課題事項に関する検討結果としておりまして、前回、第6回検討会までに御議論された内容を記載しております。

次に、資料2は、構成員からの御意見となっております、山元構成員資料としております。

次に、資料3は、前回第6回検討会での御議論を踏まえまして、赤字、見え消しで加筆修正した事務局修正案となっております。

今後講じていく施策等の（1）についてでございますけれども、寄り添うという文言なりニュアンスを盛り込むべきとの御意見がございました。また、寄り添うというワードが法制上の文言としてどうかという御意見もございました。現行の、改善・更生を助けるという文言に、寄り添うというニュアンスは含まれていると考えられるところですが、今後の見直しの検討においても御意見を踏まえていくこととし、（1）の書きぶりとしては、原案のとおりとしたいと考えております。

（2）については、具備条件に時間的余裕は入れない方がいいとの御意見がございました。御意見の趣旨は、時間的余裕ではなくて、保護司活動のために必要な時間を調整して確保することが大切であるということだと認識しておりまして、それは原案に記載しておりますので、原案のとおりとしたものです。

（3）については、5万2,500人がアッパーなら、むしろ充足率は誤解を招くのでやめた方がいいといった御意見や、5万2,500人が上限という性格なら、個々の保護区の定数は柔軟にすべきではないかといった御意見がございましたので、それらを踏まえた修正

としております。

(4)については、保護司になりたての頃は不安定なので、初めの数年間は短期の任期とし、経験を積み重ねて落ち着いてきたら、長期の任期としたらいいのではないかなどの御意見がございました。御意見の趣旨は原案に含まれておりますので、原案のとおりとしたものであります。

(5)については、再犯防止推進法を踏まえた規定ぶりにすべきとの御意見がございました。御意見の趣旨は原案に含まれておりますので、原案のとおりとしたものです。

(6)については、既存の保護区を越えた機動的な保護司が必要といった御意見や、職域集団のような多様な保護司会の在り方があってもいいといった御意見がございました。御意見の趣旨を法制上の文言として盛り込むことは困難ですが、運用の見直しの中に含めて検討することとし、原案のとおりとしたものです。

(7)については、「更生保護サポートセンター等において」という文言を盛り込むことで、恒久不変的な活動拠点としてほしいとの御意見がございました。更生保護サポートセンターを法制上の文言として新たに定義規定等を設けて特出しすることは困難であることから、原案のとおりとしたものです。

(8)については、原案のとおりとしています。

なお、保護司候補者の家族の理解を得ることが大切だとの御意見や、加害者と被害者の二項対立ではなく、互いに支え合っていく社会が求められていること、被害者の思いに応えられるような保護司制度が必要との御意見もございました。

これらについては、次の資料4で御説明いたしますが、中間取りまとめ後の第9回及び第10回検討会において、更なる論点として御議論いただきたいと考えております。

資料1から3について、事務局からは以上でございます。

倉吉座長 それでは、資料3について議論を行いたいと思います。

まず、3ページの(1)ですが、第6回検討会で、山元構成員や、オンラインで参加していただいた横田構成員からも、「寄り添う」というニュアンスを入れるべきじゃないかというお話がありました。保護司の構成員の皆さんからも、保護司とは何ですかと言われたときに、キーワードは「寄り添う」だという意見が出ておりました。ただ、川出構成員から、法律上の文言としては難しいかもしれないという発言もありました。確かに法律上の文言にするのは難しい部分もあるかと思っておりますので、事務局案では、「改善更生を助ける」に「寄り添う」というニュアンスは含まれているということで、一応原案どおりとしているというこ

とです。

この点はいかがですか。

私としては、やはり法文上は難しいところもあると思いますが、検討会の最終的な報告書では、前文が必ず付くわけですから。その中で、保護司というのはこうなんだという、日本社会に対するメッセージ性を持てるようなことを入れられるのではないかと思います。

柳川構成員、どうぞ。

柳川構成員 「寄り添う」という言葉も大切だと思いますけれども、私の方の地区会では、若干長くなりますが、保護司としてどう向き合うかということで、保護司会の概要で、この言葉を入れています。

「支え合う大切さを合い言葉として、保護司は罪を犯した人の道しるべとしていかに向き合うか、何を聞いてあげるのか、人を信じること、人を見守ることをいつも課題としています」と。

保護司会の中でこういった言葉を入れているのですが、そういう言葉を入れてしまうと、逆に長くなってしまふから駄目でしょうかね。

倉吉座長 条文としては、長過ぎるかもしれませんが、今の意見の内容についても、最終的な取りまとめ（案）を作るときに、前文でどんな経緯でこういうことをやるようになったのか、我々の検討会は何を議論してきたのかと。そして、我々は今、日本の社会に何を訴えたいのかという部分で出せるのではないかと思います。

柳川構成員 やはり公的な文章だと、ぱっと紋切り型になって、隙のない文字になってしまうけれども、やはり地区の保護司会で見ると、やはり保護司の在り方についても文言を、今言ったような形で和らげて理解させてあげないといけないと思います。ここでこれを入れる入れないではなくて、もう少し文言も軟らかくできるような、紋切り型じゃなくて、愛情のあるような表現の言葉も入れるのは、公的な文章としてふさわしいかは、私は提言はできないんですけれども。

倉吉座長 最終報告の前文に入れられるのではないかなという感じがしますね。これはまた最終的に考えることにいたしましょう。

柳川構成員 はい。

倉吉座長 それでは、（１）は事務局案のとおりで固めるということにしておきます。

次に、（２）です。

（２）の方は、時間的余裕というのを入れない方がいいのではないかと、井上構成員から

御指摘があったかと思えます。

井上構成員 保護司法第3条第1項に「時間的余裕」が規定されているので、見直した方がよろしいのではないかという話です。

倉吉座長 はい。それで、原案について事務局から説明があったとおりになんですが、この(2)のところでは、多忙とされる、いわゆる現役世代の者であっても、地域活動を含む保護司活動のために必要な時間を調整・確保できるのであれば保護司の適任者たり得ると、こう書いているから、一応そのニュアンスは出ているということです。

ただ、今の御指摘も踏まえると、私案ですが、「必要な時間」ということを、「必要最小限な時間」とするのはいかがでしょうか。法文にできるかどうかは難しいところもあるかと思えますが、そのニュアンスを入れていけば、井上構成員の意見にも少しは沿えるかなという意見です。

井上構成員、どうぞ。

井上構成員 私がこの前提示したのは、私個人の意見というよりも、飽くまでもデータであります。「時間的理由」を理由にお断りになる方が多いので、どういうふうに変えたらいいのだろうかと考えていたところ、たまたま第3条第1項第2号に、「職務の遂行に必要な熱意及び時間的余裕を有すること」という規定がありましたので、もしかするとこれが断る理由の一つになってしまっているのではないだろうかという懸念を申し上げました。従いまして、仮にこの規定を改正しないのであれば、例えば、「時間的余裕を有すること」というのはこういう意味ですよということを、別の形、今、座長がおっしゃったような形で出すというのは一つのアイデアではないかと思えます。

倉吉座長 ちょっとそういう工夫をしてみるということで、よろしいですか。

それでは、(2)はその記載ぶりで修正したいと思えます。

続きまして、(3)について、定数のについて、「全国の保護司数の上限としての」という文言を入れるということで、充足率にはこだわらないよというニュアンスを出していこうという趣旨です。これはよろしいでしょうか。いいですかね。ありがとうございました。

次の(4)の任期については、いかがでしょうか。よろしいですかね。

あとは(5)、(6)、(7)についても、大体御指摘の点は、原案のニュアンスで分かるだろうということで、事務局もそういう説明をしているわけですけれども、(7)の更生保護サポートセンター、これをきちんと法文上も入れられないかという意見がありまして、これについては法文にするのは難しいかなという御指摘は確かあったと思うんですが、サポ

ートセンターについては、運用としては、今、確立しています。確立しているのです、条文にするということになると、初めての言葉なので、サポートセンターの定義規定が必要になります。これが難しいので、サポートセンターについては法律上入れないこととするということです。これについては、いかがでしょうか。

山元構成員 法文上は入らなくても、運用上確立しているということで、サポートセンターは入れないということなんですけれども、そうしたらもう法文化はずっと永遠にしないということなのではないでしょうか。

というのは、やはり保護司の活動をしていて、サポートセンターというのは、もう運用で確立されていますし、機能の一つになっています。だからこそ、次世代のことを考えていった場合に、法的な根拠があった方がいいのかなと思います。サポートセンターというのも重要な一つの機能というのか。

なので、運用上確立しているから法文にしなくていいというのは、またちょっと何か違うような気がしています。そこはどうしても技術的に難しいということであれば、サポートセンターという言葉を変えることもあるのではないのでしょうか。保護司会にとって、サポートセンターなしには運営ができないというような、一つの機能というか道具というか、なくてはならないものになっているので、それは何か言葉にできないかなと思っているんですが、これは私の個人的な意見です。

倉吉座長 運用上確立しているから必要ないという意味ではなくて、文言として定義規定を入れるのが難しいということでお話をいたしました。更生保護サポートセンターというのは何なのかというのが、それこそ単に自宅で対象者と会うのは大変なので、それで、こういうところを作って会えるようにしました、というだけではなくて、今、正に山元構成員が言われたように、保護司会の拠点でもあり、様々なことをする場所。今後時代の変化によって、サポートセンターでやるということが多分変化していくのではないかと思います。そういったものを将来まで見越して、全部まとめて定義規定を作るのが、技術的には難しいかなというところですよ。

事務局から説明があったのはそういう意味かと思いますが、今のところ運用で固めていって、サポートセンターの定義をできるようにしていくことの方が大事かなということかと思っています。

山元構成員 いつかは法律に盛り込むと。

倉吉座長 盛り込めるかもしれない。

山元構成員 かもしれない。

倉吉座長 ええ。

山元構成員 これだけ重要な機能のことが、一つも保護司法に触れていないというのが、私自身はうーんと思っています。次世代を考えていく上でも、よりサポートセンターは重要性を増していくので、定義規定が、今現在、定義ができないということであれば、それは改正も見込んだ上で、何かしらそういう規定も入れておいた方がいいかなとは思っているんですが、そういう技術的なことであればしょうがないのかなとは思いますが、サポセンの位置付けというか、ちょっとその辺りがずれているかなとは思いました。

倉吉座長 よく分かります。法術的なところも検討の余地はあるかもしれませんが、事務局も含めもう少し考えてもらうことにしましょう。

それ以外はよろしいでしょうか。

では、引き続いて、今度は資料1です。

資料1の中間取りまとめ（案）について議論を頂きたいと思います。

まず、事前に山元構成員から御意見を頂戴しておりますので、御発言をお願いします。

山元構成員 また今回も意見を書かせていただいたんですが、基本的には前にお話ししたことを踏襲してここに書かせていただいています。

まず、公募制についてですが、こちらは公募制といっても、今、保護司法では、保護司になる場合には、いずれかの保護区に所属するということが前提になっておりますので、公募制を導入するにしても、地区を限定して公募する必要があるのではないかなと思っております。

それで、A保護区ではもう充足率100%で、保護司の充足率を満たしていると。ただ、B保護区ではまだ60%だといった場合には、A保護区に応募してきても受入れというのはなかなか難しいと思いますし、逆にB保護区の方が保護司が必要なのに応募がないといったことも考えられるので、地区限定して公募をする必要があると思っています。

ただ、公募制というのは広く人材を求めるということが前提となっていると思われるので、地区を限定してしまうと、その公募の趣旨に合致しないことも出てくとも思います。

さらに、やはり一度に多人数の公募となると、保護司会の方でも処理できなくなりますので、若干名という形で人数を限定してやっていく必要があるのではないかと思います。

続きまして、自薦者について、前から申し上げていますが、保護司に適任かどうかというのが、判断をしていく上で非常に難しい局面が出てきます。というのは、どちらかという

保護司というのは受け身、つまり、相手の話を聞いて、面接の態度とか要旨とか、それとなく観察していくというのが一つ大事であって、自分の自我、保護司自身の自我を出していくとうまくいかない、保護観察がうまくいかないような場面というのが生じてくると考えられます。そうすると、やっぱり自薦というのは、ある意味自分で自分を推薦していくわけですが、そういった方の保護司の資質というものを短時間の中で見分ける必要が出てきます。しかも一旦保護司になった上で、解職という手続もあるんですが、非常にその解職というのは実際には難しい現実がありますので、その資質を短時間で見分けていかなければいけないといったところで、実態と落差というんですか、そういったものが生じる可能性があるというところですよ。

そのためには、次のページにいきまして、適任者かどうかというテストとか、自薦者との面接を複数回数実施するとか、あるいは東京保護観察所でも実施し始めているんですが、観察所の方で面接を行っていただいたりとかということも考えられると思います。

それから、もう一つ一番大事な問題としては、自薦者の方が入ってきて、元々出来上がっている保護司会のメンバーの風土に溶け込めるかということもあります。これが一番大事で、非常にローカルな部分も保護司というのにはありますので、そういったローカルに対して溶け込んでいけるかということも、非常に大きな課題かなと思います。

続きまして、任期ですが、任期は先ほどお話ししたように、当初は2年でいくんですが、運転免許と同じように、長い期間保護司をしていると環境も安定してきますので、例えば4年ごとという任期でもいいのではないかとこのところですよ。

それから、年齢条件についてですが、今後生じていく施策で、令和7年度から新任委嘱時の上限年齢が撤廃というふうに記されていたんですが、これは、有能な人物に年齢制限をかけないという意味では非常に評価はできるんですが、逆に定年制が保護司にはあるので、76歳、特例再任しない場合、その年齢ぎりぎり委嘱されると、保護司の任期が1年足らずということも考えられます。保護司は定年がありますので、短い時間の中で、保護司の活動が十分に行えるのかということと、また、時間的な問題もあって、地区の保護司会に溶け込めるかといったところも出てくるかだと思います。

またもう一つ、表彰についても、保護司の従事年数を一つの基準としているのですが、実際にその表彰が受けられないといった場合に、いろいろ内部的に問題も出てくるのではないかとこのところですよ。

続きまして、職務の在り方です。

複数担当制というのが、今、積極的に導入されていますが、その複数指名ということでも、単独担当の場合でもベテランの保護司がケースを共有してサポート体制を作るということは可能です。例えば、札幌の手稲区では、保護観察事件を担当しない保護司ゼロということで、サポート保護司というのを設置して、必ずケース共有をしているということがあります。

このサポート保護司の場合は、複数担当ということではなくて、1人の保護司が担当して、それをサポートするというのが大きな違いです。こういったことによって、例えばベテラン保護司で、そういったレビューやチェックをすることによって、保護観察官の負担を軽減したり、それから、複数担当制の一番の問題は、日程調整の点があると思います。複数で面接の日程の調整をするんですが、今までも経験上、対象者が面接の日を守るケースというのが非常に少なく、約束を破られるケースも多い。そうすると、再調整をしなければいけないというところで、単独の担当だと一対一でやるので調整しやすいですが、複数担当だとそういったところでやや機動性に欠けるというところがありますので、単独担当だけでもサポート体制を敷くというのも、何か一つ考える余地があるのではないかと考えております。

それから、待遇、環境活動についてです。

3ページ目の⑦について、小・中学生に保護司を知っているかと聞いてみると、知らないという答えが返ってきます。もちろん大人でもそうですが、やはり認知度というのは決して高くはないです。むしろ低いと思っています。そのため、認知度を上げていく必要もあるのではないかと考えていて、義務教育等で道徳プログラム等の時間に、更生保護について学習する時間を十分に確保していただければと思っています。

世間の風潮なんですけど、犯罪を扱う小説やテレビドラマなどでは、犯人が出てきて、逮捕されるとドラマや小説は終わりになるわけです。ところが現実はその後が問題で、逮捕された後どうなるのか、保護観察といった更生保護のところまで、その後の人生にどういった影響があるのかということも、実際の義務教育の中で知ってもらう必要があるのではないかと考えております。

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、その後はどのように罪を償い、更生していくかといったプロセスについての理解を深めていく必要があるのではないかと考えております。

それから、一番最後で述べているのが、現役世代の保護司の職場に対する理解促進というところなんです。やはり最近、大手の会社にお勤めになっている方が、保護司になりたいという

ことで応募をして、推薦を受けたりして来ているんですが、面接をしていく過程で問題となるのは、職場の理解という部分が、いまだに薄いというところで、時間を確保できない、職場の理解がなかなか得られないということがあります。本人はやる気があるけれども、職場の理解が得られないといったところで、お休みが取れないとか対応ができないといったことで、結局その優秀な人材というのが入ってこられないという現状もあります。職場の理解、例えば保護司活動のための有給の取得を積極的に認めてくれるような環境作りが必要だと思います。例えば裁判員制度では、職場から理解を得て裁判員になるというプロセスは、皆さんも確立されていると思います。今後、少子高齢化やSDGsも考えた場合、いろいろな方に保護司になっていただくことは大事だと思いますが、職場の理解ということもまた必要なので、法制化していただければ更にそういった人材も入ってこられるのではないかなと思っています。

私からは以上です。

倉吉座長 全般にわたってありがとうございました。

最後の職場の理解を得られなかったという人は、結局保護司になれなかったということですか。

山元構成員 そうですね。実際に保護司の活動を御本人に説明して、年間大体こういった形で、こういう時間が取られますということで。その方は有給じゃちょっと足りないといったところで、職場にそれを言ってみたけれども、全然その反応がないということで、結局は今、もう少し時間がたってからということに、その方はなっています。

やはり御本人と会社の努力、関係だけではどうしようもないというか、そういったところもあるのかなといったところです。

横田構成員 質問してもよろしいですか。

倉吉座長 どうぞ。

横田構成員 先ほどの「必要最低限の時間」というところとも関係して、私は必要最低限という文言は入れた方がいいと思っています。それは、候補者側だけでなく、保護司会としての必要最低限の時間はどの程度と置いているというのが若干気になるところです。

今、山元構成員がおっしゃったように、有給でカバーし切れない必要最低限の時間はということだろうというのが疑問で、そもそも有給取得は権利なので、職場は拒否できないはずなんですよね。そういった中で、何を、どれぐらいまでを必要最低限の時間とお伝えされているのか、お聴きしたいなと思いました。

山元構成員 人によるので、一般論しか言えないんですけども、例えば対象者をもって面接をするときに、平日の昼間に面接をする場合には、お仕事をしている場合にはお仕事を休まないと面接できないわけですね。そういった場合、有給を取っているということになるかと思えます。

また、保護司会での研修や施設見学などの研修についても、これは任意で参加を求めているんですが、刑務所などの視察は平日でないとは受け入れていただけないので、その場合はお休みを取らざるを得ないというところですね。そういったところで結構消化していった、時間的に余裕がないという人たちも出てきているということです。

横田構成員 なので、おそらく有給を全部使わなくてはいけないほどというわけではなくて、その有給が取りやすい会社か否かということなのでしょうね。

山元構成員 それもあると思えます。

横田構成員 ありがとうございます。

以前、地方制度調査会の方で、地方議員が足りないという話で、議員の立候補に当たって、有給を取れるか否かというところで、同様の話がありました。その場合は中小企業も含めてそれを拒否しないようにという議論になりました。義務化は無理だねという話が出ていたけれども、有給休暇、プラスアルファはさすがに立候補休暇で無給にするか、有給にするかは、もうそれは会社側の問題なので縛れないでしょうという話にはなりましたが、そういった法制化までは、そのときも難しいねということではありましたが、企業側にはそういったことを、経団連、同友会、いろんなところにお話に行ったということは聞いています。

山元構成員 確かに法制化は難しいかもしれませんが、一応私の立場としては法制化まで望んでお話をさせていただいてというところではあります。

倉吉座長 どうしても事業者側の問題だということになるので、強制ができないということになってくるのかなと思えますが、それでも、何かできるだけ平日に休みを取ってやらなくてはいけない部分というのを極力少なくするということは、可能なのではないですかね。

山元構成員 そうですね。例えば会議は夜やるとか、土日にいろいろ催物をやるとかといった方向性では動いていますけれどもね。

あと、先ほど紹介した事例の方は、50代で管理職の方でした。やはり50代の方たちは、管理職の最後の方で、非常にお忙しい。40代、50代の人たちが一番仕事のピークという部分もあり、そういう人たちも、やりたい意思があるんだけど、やっぱり仕事のポジシ

ヨンの的に難しいということも言っていました。

倉吉座長 はい。よく分かります。

裁判員と同じようにという意見も理解できます。

ただ、保護司の場合は期間が長く、一件の刑事裁判が係属している間だけ拘束される裁判員の場合との違いもあるかもしれません。

清永構成員、いかがですか。

清永構成員 山元構成員の話で、以前にも申し上げましたが、非常勤の国家公務員と民間企業の兼務という部分で、兼業規程に抵触するという可能性もあると思います。「国家公務員との兼業はできない」反応もあると聞いています。恐らく前例がなく理解されていない部分があると思います。保護司の役割や、実際にはボランティアであることを企業側が認識すれば兼業可能になってくると思いますが、前例がなく、また規定の中でも認められていない場合が多いのではないかと思います。

中間取りまとめ（案）にも、企業への働き掛けということは入っていますが、プロボノや兼業に対する禁止の緩和というのが社会的に広がってきていますので、是非、企業の制度上も、保護司の場合は兼業を可能にすることについて、是非ここは本省から働き掛けていただければと思います。

倉吉座長 横田構成員、どうぞ。

横田構成員 今、清永構成員がおっしゃった兼職規程について、厚生労働省から、1～2年前くらいに、兼職に関する職務規程の例示のテンプレートが出たと思います。要は兼職を禁止しない方向で動いていると思うのですが、そういった中に兼業を禁止しない例示を入れられるのであれば、保護司も是非書き込みしていただきたいですね。

清永構成員 全くそのとおりです。従前実績がないからだと思いますが、保護司を兼業の例示に入れて行ってほしいと思います。

倉吉座長 ありがとうございました。

杉本構成員、いかがですか。

杉本構成員 感想に近いようなところで言いますと、一つ、私は地方公共団体の職員をやっていますが、兼業届を出して保護司をしています。

また、時間的余裕というところで、私自身が思うところは、やはり、時間的余裕という言葉を見ると、「もうできないかも」と思うことがあります。やはり再任の手続で、再任用の紙を頂いて、条件のところ、毎回、健康ですかということと、時間的余裕がありますかと

ということなど、保護司法第3条の内容を毎度聞かれます。例えば、保護観察事件を3名担当していれば、月に6回面接するわけですが、対象者が約束を破ることを含めると6回じゃ済まないわけで、その調整は本当に苦しいところがあります。その状況で、2年に1回の再任の際に、時間的余裕がありますかというのをイエス・ノーで聞かれるわけです。時間的余裕があるとは言えないなと毎度思うのですが、それを今、もう継続できないよという答えでノーとして出すというのはできないなという気持ちもあって、イエスで書くのですが、時間的余裕については、結構苦しいなと思いつつも続けています。

職場についても、先ほどの6件の面接を考えると、有給をもらったからといって、何かその時間で済むのかといたら、そういうわけでは全然ないなという感覚を持っていて、出勤前だとか、逆に21時ぐらいしか対象者が仕事から戻らない、休みがない、ということもあつたりするので、そういうことを考えると、職場がウエルカムで有給が取れるとなつていても、それだけでは難しいなということも思います。何ということが言えるわけではないのですけれども、私のふだんの感覚として、お伝えできたらなというところですよ。

倉吉座長　すごく大事な御意見だと思いますね。

杉本構成員が現役でやっていてそう考えているということは、今から保護司になろうという現役の人は、躊躇してしまいますね。

杉本構成員　そうですね。時間的余裕という言葉は、結構プレッシャーというか、時間的余裕がありますと言える人がどれくらいいるのかなと思います。現役世代は、本当に時間があるなら、家のこともやりたいとか、多分いろいろあると思うので、時間的余裕というのは、結構圧のある言葉ではないかと感じます。

倉吉座長　野見山構成員、いかがでしょうか。

野見山構成員　非常に保護司に興味を持たれて保護司になられた方が、保護司会の会合も、研修会も、土日は駄目ですということで、なかなか出席されないという事案があったようです。それで思ったのは、やはりケースを一回持たないと、保護司会や保護司の仕組みが分からないのだろうと。そういったところで、保護観察所には、新任の方にはすぐにケースを持たせてほしいとお願いをしているところです。

とにかく、やはり自薦にせよそうでないにせよ、新しくなられた方には、とにかく早いところケースを持っていただくということが、活動していく原動力かなと思います。

倉吉座長　新たに保護司になった人には、できるだけケースを持たせると、前回は前々回もずっと議論になってきたところですよけれども、特に自薦者についてはという感じですよ。こ

れは是非保護観察所にも何とか前向きに考えてほしいところです。

押切局長、何かありますか。

押切保護局長 今、お話しいただきましたように、ケースを持つことによって、保護司の方々はやりがいを感じてくださり、経験を積んで、その経験が個別の処遇活動の深まりだけではなくて、地域活動の広がりにもつながっていくということで、本当にケースを持つということが大事なことだと思っています。

また、一方で、杉本構成員から、ケースをたくさん持っていらっしゃる、それが負担になっているということも伺いましたので、やはりケースの配分も大事だと思います。

なお、先ほど兼業の話もありましたけれども、皆様の御議論を経て、22ページの(14)に、職務専念義務の免除ですとか、兼業などについて柔軟にということが入っておりますし、(15)ではボランティア休暇についてふれています。この辺りは今までの議論に関連するところなのかなと思って聞いていたところです。

御承知のとおり、例えば消防団員になる人も減っているということで、消防団に関する法律、議員立法と承知しておりますけれども、そこにもやはり事業者の協力についての規定があるものと伺っております。

倉吉座長 そうですね、消防団の事業者の協力の規定は大きいですね。

それでは、宮川構成員、いかがですか。

宮川構成員 山元構成員が書いていらっしゃったように、道徳プログラムの関連ですと、やはり小学生に対して、法人会として税制セミナーに行ったりしているのですが、そういうレベルのところでは伝えるものがあるかもしれないかなと思っています。小学生ぐらいがちょうどいいのではないかなと思っていて、中学生や高校生になると、本当の対象者がいる可能性があったりもするので、小学生ぐらいのところからお伝えしていけば、あのとき聞いた話が、という形で浸透していけばいいのかなと思います。

それは、可能であったら、そこで映像を流したりするので、そういった資材があれば、全国で流したりとかできるのかなと思ったりもします。

兼業の規程の問題もありますが、多分国会議員以外は本当はできるのではないかなと思っていて、何度も言っていますが、僕も予備自衛官もやっていて、予備自衛官の制度になると、会社自体にメリットも出てくるような仕組みにもなっています。予備自衛官は給料がそもそも発生しているものなので、また仕組みは違うと思うんですが、うちの弟も30日間年間行っていますが、会社に対してのバックというのも存在していますので、そういう、金銭的メ

リットじゃないにしろ、何らかのメリットというのを出してあげるといふのと、ちゃんと行っていますよという証明書というのは発行してあげること、会社に対してもっと言いやすくなるのかなと思います。

さっきも出ていた時間的余裕については、「余裕」という単語が多分駄目なのかもしれないですね。余裕がある人というの、今、特に現代の社会で、時間的に余裕がありますという人なんてほぼいない状態になっていると思うので、もしかしたら文言的に余裕じゃない言い方をしていた方が、ニュアンスの伝わり方が違うのかなと思います。

あとは、公募についてなんですけれども、自分の所属する保護区の中には、分区的に三分かれています、1区は定数がぱんぱんで、最近でも2名くらいなってもいいなという方がいらっしゃったんですが、数が今一杯なので、やめておこうみたいな感じにもなっていて、もったいないといったらもったいないし、必要とされているから、まあ今は必要じゃないといったら必要じゃないという、何とも言い切れないところなんですけれども、それと同時に、少ない人数のコミュニティーになっていて、特に地方に行くと、ローカルコミュニティーというのは戦後確立されたものがもうずっとある感じで、いい意味で仲いいところもあるんですが、やっぱり排他的な部分というのも当然出てくるので、そういうところをどういうゴーサインというか、特に今から若い人を入れていくときに、どういうふうに入れていったらいいのかというのは問題で、山元構成員が言われたみたいに、自薦で出てくる人というのは自己主張が強いというのは当然ありますけれども、かといってそうでない人というのは、そもそも地域に出てきていないですよというところもあるので、これは保護司に関するということよりも、もう地域のボランティアであったりとか、コミュニティーというのをどうしていくかというレベルにはなってくると思いますが、釈然としていないというだけで、特に解決策があるわけではないです。

小学生に対する知名度の問題などもあるのですが、例えばニュースでこの犯罪がありまして保護観察になりますとか、執行猶予が付きましてというところに、どうにか保護司という名前を入れてもらったら、みんな聞き覚えができるんじゃないかなと思っていて、この事件、何に判決が出て、執行猶予が何年付いて、保護司の方が担当しますという一言が入るだけで、保護司も聞き覚えがある言葉になるのではないかなと思います。保護観察という言葉はみんな知っているのですが、保護司という言葉は知らないというギャップを埋められるのではないかなと思いますので、もっと聞く機会が増えればと思います。

清永構成員 ニュースとしての内容に入れるのは現実的には難しだろうと思います。

去年の10月に、私がミニ番組で保護司を1回解説しました。

制作して思ったのは、番組スタッフも、保護司という人がいる、というぐらいは分かっているけど、保護司と保護観察官の違いとなると分からない、という人が多くいました。

番組では、保護司の役割や仕組みなども解説したのですが、放送後のテレビを見た周りの人から私が聞いた反応で一番多かったのは、ボランティアであることの驚きの言葉でした。お金をもらっていないなんて、ということもですし、知り合いからはやりがい搾取だという意見もありました。

私、この中間取りまとめの意見、私は何らかの形で報酬があった方がいいと思うんですが、しかし、ボランティア精神が大事なのも分かるので、今のこの表現にそんなに異論があるわけではありません。

既に保護司をされている方たちの、ボランティアの思いというのはもちろん尊重すべきだけれども、全然無関係の人はそのぐらいの厳しい見方もあり、本当にボランティアの理念だということだけを強調し続けると、一般との乖離（かいり）がどんどん大きくなって、インナーサークル化してしまうのではないかという危惧を抱きました。一般からはこのような声があるのだという理解をどうぞ御認識ください。

倉吉座長 宮川構成員、どうぞ。

宮川構成員 僕もその番組を見させてもらいました。また、この検討会のニュースのネットのヤフコメも、結構そういう方向性があるかなと思っていました。

四国の中でも、保護司会をまとめて、毎月1回会を開いて話もするんですが、そこに参加される方というのは、もう長年やられている会長が来られていて、そういう人たちの思いばかり聞くことにはなってしまうっていて、清永構成員が言われたみたいに、もっと新人の方であったりとか、保護司じゃない方との意識の乖離（かいり）というのはすごいあるかなと思います。どっちがいいということではないのですが。

倉吉座長 なるほど、やはりそこは難しいですね。

確かに今御指摘のあった、余りインナーサークルになってもいけない。少し開かれていけないといけないというところは確かにあるんだろうと。この検討会でも考えていけないところかもしれませんね。

柳川構成員、どうぞ。

柳川構成員 なかなか公募制と報酬制の二つの問題は、すぐには結論が出るのはなかなか難し

と思います。私は神奈川県のパロウ司会の会長もやっいて、関東の1都10県の会長もやっいて、全国パロウ司連盟の副会長もやらせていただいて、いろいろな意見を聴くんですよね。10月に関東でも、1都10県で、物すごい人数で分科会を設けて、公募制のこととか報酬制のことも論議しました。本当にデータで出すと物すごいページになっちゃうくらいの意見です。

そして報酬制や公募制、これらの選択肢をどうするかというのは、第1回目のときに、申し上げたんですけれども、一長一短に決めるべき問題じゃない。

報酬制について、関東の1都10県で、つわものの会長が11人いて、私は何でもみんなに振って、段取りを付けて、下積みの段階からいろんな話をするんですけれども、やはり基本的には1都10県で最終的にまとめたのは、報酬制はあるべき姿じゃない。

ちょっと遡ると、11月14日に、谷垣理事長と、私と、あとパロウ局と矯正局で、自民党の本部で行われた再犯防止特別委員会で、報酬制のことはどうなのと言われたときに、いや、実は関東の1都10県では、報酬制というか、何のためにパロウ司をやっているのかと、そういうそもそも論じゃないんですけれども、自分たちが支えられているので、支えられた分を、人様に返していかなきゃいけない。その気持ちをきちっと持っていないと、お金もらってんだからやってんだろと、いつかどこかで言われたときに、やっぱりパロウ司はお金をもらうためにやっているんじゃないよ。事件をやったときに、実費弁償金だけは頂きますよ。でも、報酬として頂くとしたら、一種の、どこかで何かの目で見られたときに、何、お金をもらっても失敗したんじゃないかとか、やっぱりそういうことになってくると、やっぱりパロウ司としてのスキルというか、パロウ司の信条がそこで揺らぐんじゃないかと、結構このことに対しては、関東の各都県の連合会長たちで、本当にとことん詰めたことがあります。

きれいごとで言うんではないけれども、人として何ができるのかと、やっぱりその原点を考えていかないと、更生パロウというものは続かなくなっていくんじゃないかなと。

確かに報酬制の問題も、関東の検討協議会でも出ました。でも、突き詰めていくと、何のためにパロウ観察をやって、何で皆さんパロウ司になったんですかと、やっぱりその基本から外れちゃったら、報酬制というものはやっぱり芳しくないのかなと、そういう結論を申し上げました。

やっぱり報酬制をもらうようになったら、結構逆にやめるパロウ司さんが出るのではないかなと。神奈川でも分科会を設けて、何度も話し合いました。基本というものをきちっと取っいていかないと、パロウ司のそもそも論から逸脱していつちゃったら、やっぱりこの更生パロウと

か、今、再犯防止もやっているんですけども、基本のことをきちっとスタンスを設けていかないと、報酬制というのはやたらめったら議題には、私としては出してほしくない。もしそういうことで決まれば、私は潔く保護司を辞しますよとはっきり明言しました。やっぱりそういう気持ちでないと、ボランティアとはいえ、人として何ができるか。そもそも論の基本論をきちっとしていかないといけないんじゃないかなと思います。

これは私の持論ではなくて、皆さんの意見を積み上げた意見です。

倉吉座長 最初から議論しているそのところが、一番の御意見ですよ。

柳川構成員 そうですね。第1回目のときにそのお話をしたんですけども。

あと、公募制のことでについても、私も神奈川県会や関東管内の1都10県で細かい分科会を設けて皆さんで意見交換をしたんですけども、やっぱりどこの地域でも、小さな自分たちのテリトリーの地区班があるので、まず話が上がったら、その地区班の班長さんが公募した人とちょっと話し合ってみて、それで、その後に地区班で5人とか10人いれば、その人を交えて、やっぱりその人の気持ちとか人柄とか、更生保護をどう考えているんだと、それを話し合ってから上げていかないと、最終的にはやっぱり断れるときに、あなたは不適任ですよと、やっぱり保護司さん同士が言うのは非常につらいので、観察所が関所になって、やっぱりあなたは公募制で上がりましたけれども、今回は申し訳ないけれども御辞退願いたいとか、やっぱりどこかできちっと基本線の関所を設けていかないと、この文章にも今まででもずっと書いてあるけれども、人数が足りないから、誰でもいいから保護司さんになってくださいよという、そういう次元の問題じゃないと思うので、どこかでやっぱり断る、あなたはごめんなさいねという、それはやっぱり監督官庁の観察所がきちっとその関所のマニュアルを作っていないといけないんじゃないかなと思います。

公募制は、確かにいい人もいます。私の地区も公募制で、3人保護司になっております。最近、どこの県でも保護司の議員連盟というのができているんですけども、神奈川も、私、立ち上げたりなんかして、私の地域もやっぱり必ずいるのですが、その人をお願いするのは、議員さんとしてでなくて、1人の人間として保護司さんになってくださいねと。それで、この会では、政治活動はしないでくださいねと。それで、議員連盟の方に入っていただきたい。何かあるときには更生保護のことをきちっと捉えてくださいねと。やっぱりいろんな意味ですみ分けを一つずつしていかないと、やっぱり公募制の、どこで関所を設けるかというのが、なかなか難しいと思うんですけども、でも、私はそこで関所を設けて、ごめんなさいねと、本当に悲しい気持ちなんだけれども、関所を設けて断った場合もあります。本当につ

らいですよ。でも、どこかでやっぱり、全国どこでも4万6,000人いても、どこの保護司会でも、保護司さんとしてなったけれども、やっぱり不適な人はいるねというのは、いろんな役職をやっているの、絶えずそれは耳にします。だから、山元構成員も言ったように、保護司を解職することはとても難しいわけなんですよね。そういうことがあるので、やっぱり公募制はどこで関所を設けるかというのをきちっとしていかないと、報酬制と公募制の二つの問題は、なかなか一長一短に議論をしても、どこですみ分けするか、どこで落としどころとするかというのは、なかなか難しいんじゃないか。10人いれば10人の意見が必ず出ると思います。

倉吉座長 実際に断ったケースもあるのですか。

柳川構成員 議員さんで、理解してもらえない場合はお断りしたことはあります。それとは別に、一般の人を断るにはすごくつらいんですよ。せっかく理解して、でも不適ですよとお伝えする。私の地域は大きな組織なので、やっぱり誰かがつらい思いをして断らなきゃいけない。

倉吉座長 ありがとうございます。

小西構成員、いかがですか。

小西構成員 まず最初に、山元構成員が、先ほどサポートセンターの法制化に関しても触れられていたと思いますが、自分は保護司の方からお話をお伺いしたり、今までサポートセンターでの活動を見てきている中でも、やはり一定の拠点を制度化していくことは、今後継続的に保護司活動を支える基盤作りとして、予算の面でも有用だと思いますし、あるいはまた、その地方自治体における協力というものをしっかり確立していく上でも、そうした規定を置くことには意味があるのではないかと思います。サポートセンターという文言でなくても、別の表現でも、例えば、保護司会は保護観察所長に届け出たとか、保護観察所長が許可した地方公共団体の管理する施設又はその他の施設に一定の区画を設けてその事務を行う、とか何かそういった抽象化した文言として、場所は確保するというような形でもできるのではないかと思います。

あと、この中間の取りまとめに関してで、まず、6ページ以下のところの保護司活動インターンシップに関しては、先ほど来もお話のあった公募に関連して、やはり重要な役割を持つことになるでしょうし、充実化させていく必要があるものと思いました。保護司に自薦ないし公募で関わっている方の中には、いろいろ課題がある方もいるのではないかと思います。先ほど来ありましたが、インターンシップ制度をうまく活用しながら、「準保護司」

のような予備的な位置付けというふうなことで、まずは保護司活動に関わりつつ、先ほども「関所」というお話もありましたけれども、インターンシップのような活動に関わりながらも、問題がある場合にはそこで実際に保護司として正規に登録するということができないようにするような仕組みも考えながら、この保護司インターンシップを活用していくというのが必要ではないかと、読みながら思ったのがもう一点です。

次に、13ページのところの(5)の保護観察終了後の保護観察対象者からの求めということに関しては、やはり実際に保護司の先生方のお話をお伺いする中でも、保護観察期間は終了しているのだけれども、頼られるようなケースがあったりしたら、そこは本当に自腹でいろいろ対応されたりしているというようなお話もよくお伺いします。ですので、織り込み済みなのかもしれないですけれども、やはり実費弁償金のようなものできちんと支えられるというんでしょうか、出せるような形にしておく必要があると思いました。

次に、これも先ほどお話のあった報酬に関してです。

20ページのところには、この報酬制に関して、完全な無給と報酬制というようなことで、ちょっと二項対立的な議論になりがちなんですが、やはり中間的な制度というんですか、領域というのものがあるのではないかなと思いました。もしかしたら20ページ(2)の「インセンティブ」というところにも、それが含まれているのかもしれないですけれども、報酬というのは、辞書的にはやはり労務とか物の使用の対価として給付されるような金銭とか物品ということだと思いますが、やはり対価性というのが重要な要素になってくるかと思います。賃金のようなものもそうだと思いますが、実際に報酬制ということになると、対価としてもらっているのだから、そこに応じたような責任が社会的には問われるというのは、先ほどの柳川構成員のお話にもあったかと思うのですが、その点がやはり考えなければいけない点ではないかと思います。

報酬制というのは、実際には、先ほどの消防団員や予備自衛官に関して採られています、年額報酬とか、あるいは報酬手当のような形で報酬が出されているかと思います。保護司に関しても、そういう位置付けに実際するのか。ただ、民生委員とか児童委員の方とか、人権擁護委員の方というのは保護司と同じく報酬なしということだと思うのですが、むしろ、保護司は、そちらの方の位置付けに近い役割なのではないかなと。

ということを考えていく中でも、やはり中間的な制度として、以前もお話ししたと思うのですが、労務に対する対価としてではなくて、褒賞金のような、感謝の気持ちの謝金を出すような仕組みとか、あるいは実費弁償金をもっと手厚くするようなことも可能性としてある

のではないかと思うのですけれども。そういう形で、報酬とも、全くの無給とも違う、中間的な仕組みを考えていくというのも一つの方向性として必要なのではないかとも思いました。

次に、22ページのところで、仕事をしながら保護司活動をするというところに関しては、さきほどの宮川構成員のお話にもありましたが、やはり事業者の側へのインセンティブ、それも工夫していく必要があるのではないかと思います。場合によっては法人税の優遇のようなこともあるかもしれませんが、何かその点の工夫もできるのではないかなと思いました。

自分の感じた、気付いたところとしては以上で、1点、御質問なのですけれども、この中間取りまとめの中には、「検討すること」という形の結びが結構あるのですが、これは、中間取りまとめ以降に、そこについて議論するということなののでしょうか。それともまた別の何か会議体とか組織体で、これを踏まえて検討するというようなことになるのでしょうか。

倉吉座長 この中間取りまとめの後、最終的な結論を出すまでの間の検討ということです。

小西構成員 なるほど、分かりました。

中島企画調整官 事務局からです。

今、小西先生がおっしゃられたとおり、引き続き検討するところは、報酬制のところだと思います。

そのほか、20ページ以降に書かれている、在り方について、見直しについて検討することという記載は、こういった観点に沿って保護司法改正に向けて作業をしていきたいという内容でございますけれども、何分具体的な条文については、今後内閣法制局等との調整を経なければなりませんので、ここで具体的な文言を書き込むというのは難しいと思っております。

ですので、こういった方向で保護司法の見直しを検討なさいねという文言が書いてあるという趣旨でございます。

小西構成員 分かりました。ありがとうございます。

倉吉座長 川出構成員、どうぞ。

川出構成員 中間取りまとめの書き方の問題なんですけど、20ページの(2)で、いわゆる「持ち出し」についてその軽減を図ることと、保護司活動に対するインセンティブ、表彰の在り方を検討することという二つのことが書かれています。このうち前者は、保護司の方の経済的な負担を軽減するという話であるのに対し、後者は、インセンティブという中には、先ほど小西構成員から言及があった報奨金的なものも入るのだと思いますが、表彰の

在り方というのは経済的なものとは別の話です。ですから、この文章は二つに分けて、インセンティブや表彰の在り方というのは、もっと後ろに一項目立てる形にした方が良いのではないかと思います。と言いますのも、ここの（１）から（７）までは、保護司の方の経済的な負担に関わる話が続けて書かれているからです。そこはまとめた上で、その後に、インセンティブや表彰の在り方を検討するということを別項目で立てた方が、流れが良くなり、分かりやすいのではないかと思います。

それから、（２）の中で、いわゆる「持ち出し」については記載されていますが、この持ち出しという言葉は、活動に係る経費が実費弁償金を上回ってしまうという意味合いで使われているということでしょうか。

そうだとしますと、保護司会の会費の話はここには入っていないということになります。会費の話は次の（３）に記載があり、持ち出しの話は、その次の（４）のところに書かれていますので、そうしますと、（２）で持ち出しのことだけを触れるよりも、一般的に、保護司の方の経済的な負担の軽減を図るというような形でまとめて、（３）と（４）に続けるというふうにしたほうが良いと思います。あるいは、さきほど申し上げたように、インセンティブや表彰の在り方についての検討を後ろに持っていくのに合わせて、（２）自体は削ってしまっ、（３）、（４）というふうに書くという方法もあるかもしれません。

中間取りまとめの内容については特に意見はございません。

倉吉座長 分かりました。事務局において修正をお願いします。

中島企画調整官 事務局です。そのとおり修正したいと思います。

倉吉座長 横田構成員、どうぞ。

横田構成員 もう何回か前からお伝えするか迷っていたことも含めてなんですけれども、まず１点目、ずっと両論併記で、どちらの意見も正しいことがたくさん出てきていると正直思います。なので、柳川構成員や山元構成員がおっしゃることにもとても理解はできる場所もあれば、若手の目線で理解できる場所もあるなと思って拝見しています。

ただ、私、この会議に参加したときに、持続可能な保護司制度の確立、もっとこの保護司制度が長く続いていくために、今どう変化しなければいけないのかという議論が今後なされるというふうに思って参加をしているところです。

一つは提案です。私が総務省の会議に出ているときに、よく自治体さんをお願いをしているのが、未来予測、未来からバックキャストして、今は何をやるべきか考える。あるいはフューチャーデザインという考え方で、未来人になってみたときに、何であの２０年前この施

策をやらなかったのかというのを、未来視点に立って議論をしてみるということを、今、推奨をしています。人口減少の中、みんなやれることが少なくなっているけれども、今の目線でこうあるべきだということだけ話していると、スタックをしてしまうケースが多いので、一つ目の御提案としては、今回上限年齢を上げようが、20年後どういう保護司の体制になっているのかも含めて考えるという機会を持っていただくのもいいのではないかなということです。今、意見を出し合うと、みんな絶対今のよさを伸ばしたいという観点に立つてしまうので、そういった考え方にたつのはいかがでしょうというのが一点目です。

二つ目は、清永委員がおっしゃっていた、インナーサークルではなくて外の人間からの見え方として、門外漢から見ての話です。

この会議に参加してみて、私自身は本当に保護司には不資格だなと思って、ずっと参加をしています。もし保護司になる機会をいただいたとしても、報酬はそこまで気にしないと思います。けれども、時間的余裕は、多分一般の人たちより忙しいと自負しておりますし、もっと負担なのは、会でいろんな方になじめるかという、溶け込めるかというお話が出てきていましたけれども、そこに対して自分のパワーをそぐということは、ちょっと難しいというのが正直なところです。

例としてよろしいかどうか分からないんですけども、最近小田急が、新規事業でハンターバンクというのを始めました。どういうものかという、猟銃免許を取った若者たちが、猟友会に入りたいくない。そこで、小田急が民間の組織としてそれを作って、彼らに研修もして、彼らは2万円の登録費を払って無償でハンティングをするという、そこには若い人が結構集まってるというものがあります。

つまり、何を申し上げたいかという、もしかしたら無報酬でもいい。でも、自分のできる限りの時間を使って、保護司としてやりたいけれども、会合になじむとかいうところを優先することができる人がどれほどいるのかなというところも、めちゃくちゃお叱りを受ける前提で申し上げますけれども、そういうふうを感じる二、三十代は、三、四十代は多いと思います。組織にいて、上司に日頃からいろいろ気を遣いながら生きている人たちが、プライベートの時間までいろんな人に気を遣うということはどういうことなのかというのを踏まえて、どうあるべきかというのを御検討いただけないかというのが私の意見です。

以上です。

倉吉座長 どうぞ、井上構成員。

井上構成員 私も、今、横田構成員がおっしゃったように、「なじむ」というところには違和

感があります。本当に正直な現場の方の御意見だとは思いますが。

人にはすぐになじめる人と、ちょっと時間が掛かる人とがいらっしゃいますので、私は「持続可能」、これも横田さんと同じ見方なんですけれども、「持続可能」かどうか。つまり、ここにいらっしゃるような方が、次から次へと保護司として入ってきて、同じように活躍をしていただけるのかどうかという点に関しては、やはり不安を覚えるところです。今日で7回目の会議ですけれども、話を聞いていて、持続可能なのかというところはまだクエスチョンマークが付いている状態です。

今日は、いろんな論点が出てきました。まず、報酬制です。さっき柳川構成員がおっしゃったことをお聞きし、本当に報酬制というのは、保護司の魂というか、ある意味それと直結しているような位置付け。つまり、お金をもらう方が、仕事をしづらいという感じかなと思います。私も個人的にそういう感覚はすごく理解できます。お金をもらっている方がやりづらい仕事というのは結構あると思います。私が今やっている調停委員もそうです。民事調停委員の仕事も、お金をもらっていたら、やはり中立的な立場で意見を言うことはやりづらいという感じがします。お金をもらわないことをメリットとして感じつつ、自分自身、民事調停委員をやらせていただいているところもあります。自分の矜持（きょうじ）というのか、魂というのか、社会に対しての貢献という面では、ある意味お金が邪魔になる、ちょっと言い方は変かもしれませんが、そういうところもあると感じていますので、お金がないとやらないという人は、ある意味来ていただかなくてもいいのかなという気もします。ただ、そうすると、今度は、質は保たれるけれども、「ラストサムライ」のように、侍が死に絶えたら、もうその後は誰もいなくなったという感じになりますので、ここはやはり「持続可能」という観点で、少し目をつぶっていただき、多少物足りなくても一回入れていただくと。漠然とした考えなんですけれども、一回入れていただいた後、そういった矜持（きょうじ）を持てるような形の教育というのか、考えというのを、先輩の方々に教えていただく。保護司というのはどういうものかということをお教示していただき、それでもやはりなじみませんというのであれば仕方がないと思います。なじむ、なじまないというのは、人間関係ではなくて、保護司の仕事そのものを好きになれるかどうかという、そういう観点でいいのではないかと思います。隣の保護司の人と仲よくできないからといって、目の前の対象者の方にしっかりしたサポートができないかという、それは違うのではないのでしょうか。

だから、横の関係だけで人を、見ない方がいいのではないかと思います。持続可能という観点で言えば、先ほど野見山構成員からも「早くケースを担当させた方がいい」という御意

見がありましたけれども、確かに不安なところはあるかもしれませんが、そういった実体験のケース、ふだん何か無口で全然コミュニケーションが取れないような人が、いざケースを持った瞬間、本当に自分のやりたいこととして前向きに、熱意を持ってやられるということはあるのではないかと思うので、そこはすくい取っていただかないと、持続可能にはならないような感じがします。

まとめますと、報酬の件は、現状維持でいいと思います。ただ、公募で来た方に関して、その人が向いている、向いていない、輪に入れるか入れないかという見方は、横との関係じゃなくて、そのケースの対象者との関係で見ていただきたいという気持ちはあります。

あと、時間の問題は、一番最初にも、申し上げましたが、その後、皆さんの御意見をお聴きして、やはり「熱意」が大事じゃないかと思いました。保護司法第3条のところに書いてある「職務執行に必要な熱意及び時間的余裕を有すること」はやや厳しいと思うので、「熱意」があれば時間は作れるという解釈をしてはいかがかなと。さっき杉本構成員もおっしゃられたように、「時間的余裕」という言葉に捕らわれてしまうということは、当然だと思います。過去に御紹介したデータでもそういった方がいらっしゃるので。今回の中間報告では条文に触らないという説明でしたが、この文言は取ってしまって、「熱意」だけあればいいというふうに、思い切ってこの条文は変えたらどうかというのが、時間的な問題に関しての私の考えです。

追加で申し上げますと、今回の話の中に余り出てこなかったことですが、形式はインターンシップでも何でもいいのですが、「教育」という視点が必要だと思います。それを保護司会がボランティアとしてやるのか、それともしっかり制度としてやるのか、保護司を中心としてやるのか、保護観察所としてやるのか検討するべきところは多々あるかもしれませんが、育てていくという観点がないと、持続可能という点ではすごく不安が出てくるのではないかと思います。

能登半島地震のときにも、ボランティアとして駆け付け、手弁当でやる国民はまだ多いですし、そういう日本人としての気持ちを持っている方は多数いらっしゃると思います。これだけ災害の多い国に生まれていますので、隣に困っている人がいたら、助けたいという気持ちはあると思います。そういった意味では、人材の土壌としては、しかるべき教育をすれば立派な保護司として活躍できる人材は多数いると思うので、是非そこは御負担かもしれませんが、育てていただくことによって持続可能な形になればと思っています。

以上です。

倉吉座長 ありがとうございます。柳川構成員、どうぞ。

柳川構成員 横田構成員の話、本当にすごく胸に染みました。

今回やっと出てこられて、去年10月から3回手術して、なかなか出られる機会がなかったんですけども、本当に持続可能とか、次に人を創るという、入院していてすごく分かりましたよね。やっぱり人の大切さというのをすごくよく分かったし、何でこんなことを言うかということ、今、このまま持続可能な話をしているんですけども、私、令和元年ぐらいから、保護司会だけでなく他の団体についても、やっぱり年号が変わっただけじゃなくて、やっぱりこれから人材確保も難しいから、組織活動をするのが、無理にはしなくたっていいよと。人創りをするには、探求的に人創りしないで、若い人をじっくり育てて、我々が次に渡すバトンリレーかたすきリレーの役目が私たちなんですよと、私いつも、ずっと令和元年からその言葉をずっと書いているんですよ。

やっぱり私たちは、山元構成員や宮川構成員は年代的には私よりも若いんだけど、そういう年代の人が次につながることを一生懸命考えていてあげないと、保護司だけじゃなくて行政でいろいろな団体と私も付き合っているけれども、ほとんどが今、全部詰まっちゃっているんですよ。それがもう地域の単位自治会にしても実情なので。やっぱり次につながる人創り、組織作りをどうやって、逆に言えば行事をなくしたり、あるいは人材が少なくてもいいから、数ばかりじゃないよ。人数が少なくてもできることはできるんだよと、それもよく意見書とか提言書で書いています。次につなげることの大切さは、自分が3回も入院していてすごくよく分かりました。もう横田構成員の話は本当に胸に、何か自分に突き刺さったみたいで、ずっと入院中、次の人創り、組織作りはどうしていったらいいのかなと考えていたので。ありがとうございます。

井上構成員の御意見にあったように、日本人の奉仕の心というか、更生保護で静岡の金原先生がやったような、人の報いがなくても善意の心で何かをやってあげようと、そういう気持がないと、どんなことでもできていかないのかなと感じています。

倉吉座長 山元構成員、どうぞ。

山元構成員 今、柳川構成員のお言葉を聴いて、私も豊島区の会長をしているんですが、何を考えるかということ、次につなぐことをまず会長として一つ考えておまして、おっしゃったように、10年後、20年後、どうやったらこの会が残るかなということは常に考えていて、更に仲がいいということは、ある面じゃ、先ほど御意見がありましたようにインナーサークル化してくる可能性があって、逆にそのインナーサークル化というのは排他性を生んでくる

んです。そうすると、組織というのは必ず衰退していくということは分かっております。でするので、どうやって次の世代につないでいくか。

それで、先ほどから、確かに保護司というのは個なのか、組織なのかというところもありまして、全く個で、1人で本当にできればいいんですけども、私も最初から保護司、生まれながらの保護司じゃなくて、30代の半ばで先輩からやったらどうだということで保護司になって、決して保護司の知識があったわけではないんです。

それで、保護司になって、最初はもう何も知らない状況で、やはりいろいろ先輩方から教わってくるんです。そして、それを知らないで保護観察ができないです、正直言って。対象者の生きてきた世界のルールを、時間を掛けて先輩たちに説明していただきました。でも、そういうことを知らないで保護観察をしてしまうことの怖さを私自身は感じています。

なので、そういうことをつないでいくには、やはりある程度の時間が必要だし、そういう場も必要なかなということは一ひしひしと感じていて、その良さというか、そういう保護司を一人一人育て上げていかない限りは、持続可能じゃなくなってしまうのかなというところが、柳川構成員と同じ思いだと思いますが、次につなげていく上で、本当に個だけで保護司として対応できるのかということ、そこはちょっと疑問なんです。いろんなことを教わるにしても、研修では言えないようなことというのは結構あるんですよね。そういうことを教わることによって、初めて、ああ、こういうことなんだということも分かったりすることが結構あります。

でするので、そこをなしに保護観察できるかなということ、やっぱり難しい。そういうことをいかに次世代につなげていくかというのを、いかに排他性を排除してやっていくかなんですけども、そこが一番頭が痛いところです。

それが本当に公募制の方とか、自薦の方で、そういう方を育てていってこれればいいんですけども、それがそうなるかというのが、どうかなというのを考えていかなきゃいけないなと思っています。

倉吉座長 宮川構成員、どうぞ。

宮川構成員 僕もハンター試験に受かりまして、先ほど話が出ていたんですが、猟友会がというわけじゃないですけども、やっぱりそういう組織というのは、ずっとやられてきた方が、強固な団体を組んでいて、その中のルールがあって、それに従ってよみtainな雰囲気があるところでもあると思います。それに対して、やっぱり僕らやもっと下の世代というのは、しんどいなというのは当然出てくるかなと思いますので、山元構成員も、今、意見出されて

いましたけれども、保護司会とか保護区というのがどういう役割で、どうやっていくのかというところと、個人がというところがどう兼ね合っていくのかなという部分について、議題として、今後の保護司会の在り方というところをもう少し深く突き詰めていかなければならないのかなと思います。

今日も議論がありましたが、結局保護司というのは1人なの、会が重要なというところが出てくるので、例えば情報を得るだけであつたら、同じ保護司区にいなくても得られるんですよね。極端に言ったら。先ほどあった小田急の別のネットワークのように、僕らも若手保護司のネットワークというのもありましたけれども、そういうエリアを越えたものとか、違うカテゴリーで集まる中で、情報というのは得られる可能性もあるので、ますますそれができるとなってくると、強固に出来上がった地域コミュニティの中に、わざわざ入っていかなければならないという苦痛であつたりとか、怖さであつたりとかというのを、どうにか解除してあげるというか、解放してあげないと、いわゆる次の人が入ってこないということになっている部分というのはあるのかなと思っています。

多分これは組織のやり方の問題であつて、組織がもっと循環というか、流動がもっとうまくいったらいいんでしょうけれども、それはそれで、経験値がたまらなくなるというデメリットもあるのかなと思っています。

僕も青年会議所とかいろんな組織で会長とかもやってきましたけれども、青年会議所とかYGとかというのは40とか45歳で終わるので、どんどん上がいなくなるので、役職も毎年ステップアップをしながら替わっていくことで、どういうふうに行くかという道も見えるし、終わりがあるので頑張れるみたいなのところもあるから、そういうところは毎年のように新しい人を入れなければ、どんどん人が年齢に伴って終わっていくので、これも70で終わるんですけれども、そういう循環、水がうまいこと流れているというのを作れるといいかなと思っています。

ずっと当時から言ってきたんですが、考えたら例えば高校の部活というのは3年しかいない。1年生は入って、もう何か分からないけれども、そのとき3年生というのはもう絶対的な感じでいて、でも、もう2年たったらその立場になるし、うまいこと回っているような気もするんですね、組織として。それが高校生、中学生ができているのに、何で大人になったらできないのかなとも思ってしまいますので、そういう部分というのが多分育成に関わっていくとか教育に関わってくるところだと思うので、うまく回る仕組みができていくといいかなと思います。

これは、例えば全国これをしろというわけには多分いかないと思うので、その各地区で今後やっていくことにはなると思うんですけども、そういうところをやっていけたらな。そういうことができたなら、各世代が入ってくるんじゃないかなと期待しています。

倉吉座長 柳川構成員、どうぞ。

柳川構成員 最後に、やっぱりインターンシップをどのように各单位地区会で運用していくかというのは、すごく大事だと思うんですよ。

実は先日、地区の例会に、4人インターンシップで参加されました。3人は近々書類を出して、保護司になってもいいよという方で、1人の女性は委嘱はまだ先なのですが、その間、インターンシップで勉強しますよとあって、なじんでくれるというんです。だから、さっき横田構成員が言われたように、長いスパンの中で今すぐ保護司になってくださいよでなくて、インターンシップをうまく利用して、例えば半年先、1年先で、保護司会の自主例会があるから、参加してくださいという形でやっています。たまたま先日はグループワークで保護観察の事例研究とか、保護司の在り方についての議論だとか、うち方はもうたたき台を作って、フリートキングをするのがすごく好きでなのですが、そういった場にいろんな人を入れてきて、そうするとそこで適格者か不適格も見えるんだけど、単に保護司になってくれじゃなくて、長いスパンの中で人材を探していくというのも必要じゃないか。

必ず私はインターンシップの結果を保護観察所にこまめに連絡していて、やっぱり観察所ともちゃんとつなげるような連絡方法を取っていけば、やっぱりどこかでみんながつながっていくんじゃないかなと。

インターンシップを全国で886の保護司会の中で、上手に使いましょうという、そういうノウハウを本省で作っていただければと思います。来たから保護司になってくれ、この人駄目、じゃなくて、やっぱり保護司と保護司会の活動と、地域の防犯活動とかそういうようなものも全部保護司会の中でやっているの、長いスパンをやれば、きっと私はできる、ああ無理かな、じゃ辞退しようかなという、その選択肢もまた二つできると思うので、これは本省の方をお願い、インターンシップの使い方を、やっぱりまめにしていけば、必ず保護司の道は開けるんじゃないかなと考えております。

以上です。

倉吉座長 井上構成員、どうぞ。

井上構成員 形式的なところで、意見なんですけれども、14ページの(9)の研修の部分で、3行目のところに、「デジタル技術の活用によるリモート研修」とあるんですけども、リ

モートだけではなくてeラーニングも含めていただきたい。eラーニングは時間関係なく受けられるので、私が今、いろんな組織で研修という形で受けなければいけないものがあるときは、ほとんど9割方、たまたま時間があってリモートというのはあるんですけども、基本的にはeラーニングなので、それは入れておいた方がいいのではないかと思います。

あと、さっきの繰り返しなんですけど、今まで以上に「新任者研修」を各保護司会でできるよう検討するというのを、追記されたらいかがかと思います。

以上です。

倉吉座長 ありがとうございます。

清永構成員、どうぞ。

清永構成員 同じ項目のところで、セキュリティーについても言及をしておいた方がいいのではないかと。個人情報扱いますので、具体的なところまではもうそれは当局にお任せしますが、取りまとめの中にはセキュリティー対策のことも一言あった方がよろしいかと思えます。

以上です。

倉吉座長 そうですね。ありがとうございます。それでは、事務局の方で中間取りまとめについての修正案を作ってもらいます。

中島企画調整官 事務局でございます。

本日の議論を整理させていただければと思います。

まず、資料の3ですけども、資料の3の4ページの(2)でございます。時間的余裕のところでございますけれども、座長の御提案のとおり「また、多忙とされるいわゆる現役世代の者であっても、地域活動を含む保護司活動のために必要最小限の時間を調整・確保できさえすれば保護司の適任者たり得ること」というふうな形で修正をしたいと思います。

次に、5ページ、これは(7)に関係しますけれども、山元構成員、そして小西構成員からもございました更生保護サポートセンターの関係でございます。

これまでの御議論の中で、保護司会の活動の中で、地域活動についての比重ですとか、あるいは重要性が増しているという御指摘がございました。それと、それに伴って保護司会の事務局の作業量といいますか、事務量というものも増えているという御指摘がございましたので、それらを踏まえ、この中間取りまとめの中にもある程度の文言が盛り込めないかどうか検討をしたいと思います。次回、第8回で御議論いただきたいというふうに思います。

そして、資料の1に戻っていただきまして、6ページでございます。

(1)、そして(2)でございます。

これは公募の話でございますけれども、正にこれまで山元構成員、そして柳川構成員から御発言いただいたとおりの趣旨がここに書いてあるものでございます。特に6ページの(1)、一番最後の行でございますけれども、そこに、いわゆる公募の取組というふうに書いてございます。一般的な公募の取組、制度を導入するものではございません。そこに書いてございますとおり、既存の保護司活動インターンシップですとか、保護司セミナー、あるいは地方公共団体の広報誌といった既存の取組をされているわけでございますので、そういった取組を活用する中で、先ほど柳川構成員がおっしゃられたとおり、保護司に適任者だと思われる方がおられれば、そういう方を保護司の候補者として確保していくと、そういう意味での、いわゆる公募の取組という内容になってございます。

8ページでございますけれども、8ページの(10)、先ほど柳川構成員から保護司活動インターンシップ、これはよくやるべきだと、しっかりやるべきだという御示唆がございました。正にそのとおりだというふうに考えてございまして、そこの(10)の終わりから2行目でございますけれども、保護司活動インターンシップについてはということで、体系的に保護司活動を体験する機会を提供することというふうに盛り込んでございます。これは、この中間取りまとめを受けて、あとは実際に保護観察所の運用の中で対応してまいりますけれども、正に柳川構成員がおっしゃられたような趣旨を踏まえて、この保護司活動インターンシップを実施していくというふうにしたいと思っております。

次に、13ページ、(5)、ここは新しい制度でございます。刑執行終了者等に対する援助についてということでございます。

小西構成員から、実費弁償金の手当といったものが必要だよねという御指摘がございました。これは、実は令和6年度政府予算案の中に盛り込んでおりますので、予算が成立すれば、この取組の裏付けとなる実費弁償金を準備できるということになってございます。

次に、14ページ、(9)でございます。

ただいま井上構成員、そして清永構成員からも御意見がございましたeラーニングですとかセキュリティ対策ということで、文言の修正を考えたいというふうに思います。

続いて、20ページでございますけれども、20ページの(2)につきまして、川出構成員から御指摘を賜りましたので、それに基づいた修正をしたいというふうに思います。(2)を分解して、(7)の次にインセンティブと表彰の部分を移動するという形で修正を検討したいというふうに思います。

以上のような形で、中間取りまとめ（案）の事務局修正案を次回までに検討をして、御準備をしたいというふうに思います。

倉吉座長 では、資料の4、今後の日程等について事務局から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。資料の4について御説明をいたします。

資料の4でございますが、今後の検討会についてでございます。

まず、スケジュールについてでございますが、第1回検討会でお示ししましたスケジュール案では、来年、令和7年1月に第13回検討会を開催して、報告書の確定としておりましたが、※印下線部分のとおり、本年8月の第12回検討会で報告書案を確定された後、9月から10月に開催される地方別保護司代表者協議会における報告書案の説明を経て、当初の予定を前倒ししまして、更生保護制度施行75周年記念大会が開催される10月中に報告書を確定していただくこととしたいと考えております。

次に、第9回及び第10回検討会の持ち方（案）でございます。

そこに記載しておりますとおり、第9回検討会については、テーマを「持続可能な保護司制度の在り方について」として、ヒアリング有識者からそれぞれ意見発表を頂いた後に、構成員の皆様との質疑応答を行いたいと考えております。その質疑応答を経て、更に議論すべき論点案、そこに提示してあるような論点について、第10回検討会で御議論いただくこととしたいと考えております。

事務局からは以上でございます。

倉吉座長 ありがとうございます。

それでは、この資料の4について、御意見ありますでしょうか。よろしいですか。

ありがとうございました。

それでは、これで終了いたします。

—了—