

資 料

2

山元構成員 資料

1. 将来の保護司候補者確保に向け、いわゆる「ゆるい つながり」の確保

若い世代に更生保護に関与していただくには、若年層と更生保護関係者との間で、いわゆる「ゆるい つながり」を継続的に確保していく必要があると思われま

す。たとえば、地域で保護司対象者として適任と思われる方に対して、人生の半ばで、突然「保護司になりませんか」と言われても、保護観察の制度がわかっていない方にとっては、「寝耳に水」の事態で「0」からいきなり「100」に行くようなものであり、なかなか理解されないことが多いのが実情です。

そこで、ある日突然に保護観察の世界に入っていただくのではなく、若年層のうちから更生保護と「ゆるい つながり」を継続的に確保して、保護観察に関する基盤を構築していくような仕組みが必要であると考えます。

「ゆるい つながり」とは、例えば、地域清掃や防犯活動などを通じた保護司会と地域の方の関与などが掲げられます。他にも SNS を通じての繋がりなども考えられます。もうすでに、このような活動は、保護司が個人として関与していたり、個人的に SNS の発信をしたりして活動してはいます。しかし、保護司会組織としての関与ないし更生保護の仕組みとして制度化されていないのが実情です。

ですので、例えば、町会長の方が保護司になると、地域との関係がより強固になることは言うまでもありません。しかし、その保護司の方が町会長を引退されて、別の保護司会に関係のない方が町会長になると、保護司会とその町会との関係性が途切れてしまうのが現状です。

そこで、「ゆるい つながり」を継続的に確保することによって、若年層も気安く参加できる環境が整うと、そこに地域のコミュニティを形成できる可能性があります。若年層は、仕事も家事も忙しく、継続的なボランティア活動がしにくい状況にあります。そうすると、空き時間等を利用して参画できる活動を積み重ねていくことによって、徐々に保護司会活動に理解のある地域コミュニティを形成していくことが可能になります。そのようなコミュニティの中から、保護司候補者を発掘することも可能になります。

もう一つ、前回の繰り返しになりますが、BBS を引退した方が、更生保護と繋がり続けて、将来、BBS を経験した方が、保護観察官や保護司として活躍で切るような仕組み作りが大事であると考えます。

2. 保護司の持続可能性と安全面確保のための法人格による更生保護の関与

前回は申し上げましたが、持続可能な保護司制度を検討していくにあたりまして、更生保護の担い手として、個人（自然人）ばかりでなく、法人や団体等も一定要件の元に、保護観察活動に従事ないしは参画していただけるような環境を制度化していくことを考えていくべきではないでしょうか。つまり、法人や団体に外部団体として協力を求めるのではなく、保護観察の担い手の一員として内部化（制度化）したうえで、ご参画願うことが必要になってくると考えられます。例えば、保護司の一形態としてご参画いただいたり、あるいはパートナーシップ協定のような形で更生保護活動に従事していただけるような仕組み作りも考えられると思います。

ただし、あくまでも保護司あるいは保護司会の中心的な担い手は、地域の個人の保護司であることには変わりがないし、この原則を曲げてはいけないと考えます。

そのためには、法人・団体を中心とした保護司制度ではなく、あくまでも地域の保護司に協力出来る法人・団体として活動していただけるような制度を構築することが必要になってくるのではないのでしょうか。そうすると、次のような観点から、その可能性を視野に入れてもいいのではないかと考えます。

①現在は、原則として、個人しか保護観察の担い手として想定されていません。継続性・持続性という面では、法人や団体は個人よりも長く活動ができます。制度として、法人格についても更生保護に関与するような仕組みを考えていく必要があるのではないのでしょうか。

②すべての法人や団体が対象となるという事ではなく、例えば、社会福祉法人、財団法人、宗教法人、医療法人、学校法人、地方公共団体、NPO法人などの更生保護に関係する組織をはじめとして、公益性が高かったり、社会貢献に対する経営風土が醸成されているような組織等が考えられます。これらの者に関与していただくことにより、保護司の確保、面接場所の確保などの拠点確保にも繋がると思われます。

③勤務先内で複数人による面接機会の確保や、職場にサポートセンターのサテライトとして面接場所を確保するという役割が期待できます。保護司会務の出席も職場内で輪番制にするなどして会務協力の負担軽減を図ることは可能ではないかと考えます。

④今回の報告に盛り込まれなくても、将来的に、継続審議にさせていただきたいと思えます。

ちなみに、私が所属する保護司会では、実際に更生保護法人、区役所、社会福祉法人、企業組合などから、保護司になっていただき、活動をしていただいているところです。地域出身の保護司と専門性を発揮する保護司とで良いリレーションシップが形成されているので、このような関係が制度化されると、より強固な関係が構築されていくと考えます。

3. 保護司を継続的に勤めてもらうための施策の検討

(1) 保護司になってくれるよう依頼して断られた理由

法務省のホームページ (<https://www.moj.go.jp/content/001152121.pdf>) 上で公表されている「数字で見る保護司制度」のアンケート調査によると、保護司になってくれるよう依頼して断られたことがあるかどうか、ある場合どのような理由で断られたかという質問に対して、下記のような回答となっています。

アンケートを実施してから、かなり時間が経過しているが、その本質は現在でも変わらないと考えるため、同アンケート調査を参考に意見を述べさせていただきます。

平成 24 年 6 月に法務省保護局で全国保護司連盟と協力し、全国の地区保護司会の会長 886 名を対象に、保護司の確保の状況等に関するアンケート調査を実施し、うち 762 名から回答があった。その回答は以下のとおりである。

「保護司になってくれるよう依頼して断られたことがありますか、ある場合、どのような理由で断られましたか。(3 つまで選択可)」

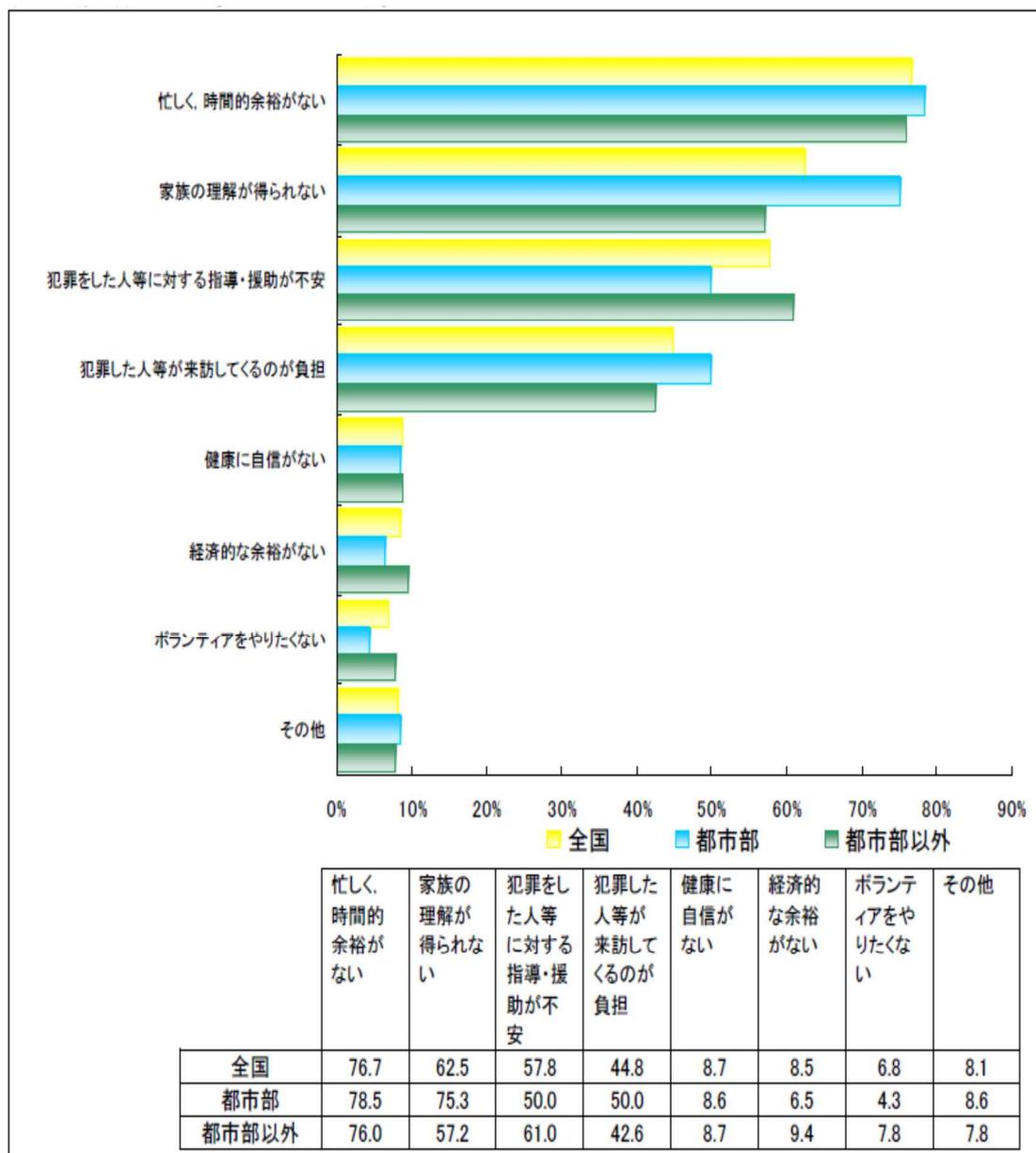
この質問に対して、762 名の回答のあったうち、632 名(有効回答数の 84.7%)が保護司になってくれるよう依頼をして断られた経験を有しているとしており、都市部ではその割合は、89.9%に上る。断られた理由については、①「忙しく、時間的余裕がない」という理由で断られた者が 7 割以上おり、次いで②「家族の理解が得られない」となっている。続いて、③「犯罪をした人等に対する指導・援助が不安」であることや、④「犯罪した人等が来訪してくるのが負担」、⑤「健康に自信がない」、⑥「経済的な余裕がない」、⑦「ボランティアをやりたくない」、⑧「その他」となっています。

そうすると、これらの原因を、丁寧に探り、対処方法を考えていく必要があります。

例えば、①「忙しく、時間的余裕がない」という理由の場合、職場や周辺環境や社会全体での保護司活動に対する理解が必要であることは言うまでもあ

りません。職場や周辺環境が「保護司活動」に対して理解を示し、例えば、「処遇活動」や「研修受講」について、有給休暇などを取らないでも「休める」環境作りが必要となります。

図表1 「保護司になってくれるよう依頼して断られた理由」



(注) 都市部とは、特別区、人口30万人以上の市及び中核市の全域又はその一部を保護区とする保護司会(回答208人)をいう。以下、この調査結果において同じ。

出典： <https://www.moj.go.jp/content/001152121.pdf>

②「家族の理解が得られない」については、家族を含めた更生保護に関する理解が必要となります。このため、家族に対する相談窓口の設置や、家族を含めた更生保護に関する研修の実施などを検討する余地があると思われま

す。③「犯罪をした人等に対する指導・援助が不安」であることについては、経験値を積むことで解消されることや、保護観察官や先輩保護司のサポート体制の強化などが考えられます。

④「犯罪した人等が来訪してくるのが負担」ということに対しては、自宅以外での面接場所の確保をしていく必要があります。そのためには、更生保護サポートセンターはもとよりサテライトなどを充実させる必要があります。

ちなみに私の所属する保護司会では、区役所の生活福祉課が使用する個別面談室を空いている場合に借用することができるようになっています。また、社会福祉協議会の会議室も借用することができるようになっています。

なお⑤～⑥については、今回の主要な議論から外れてしまうため割愛させていただきます。

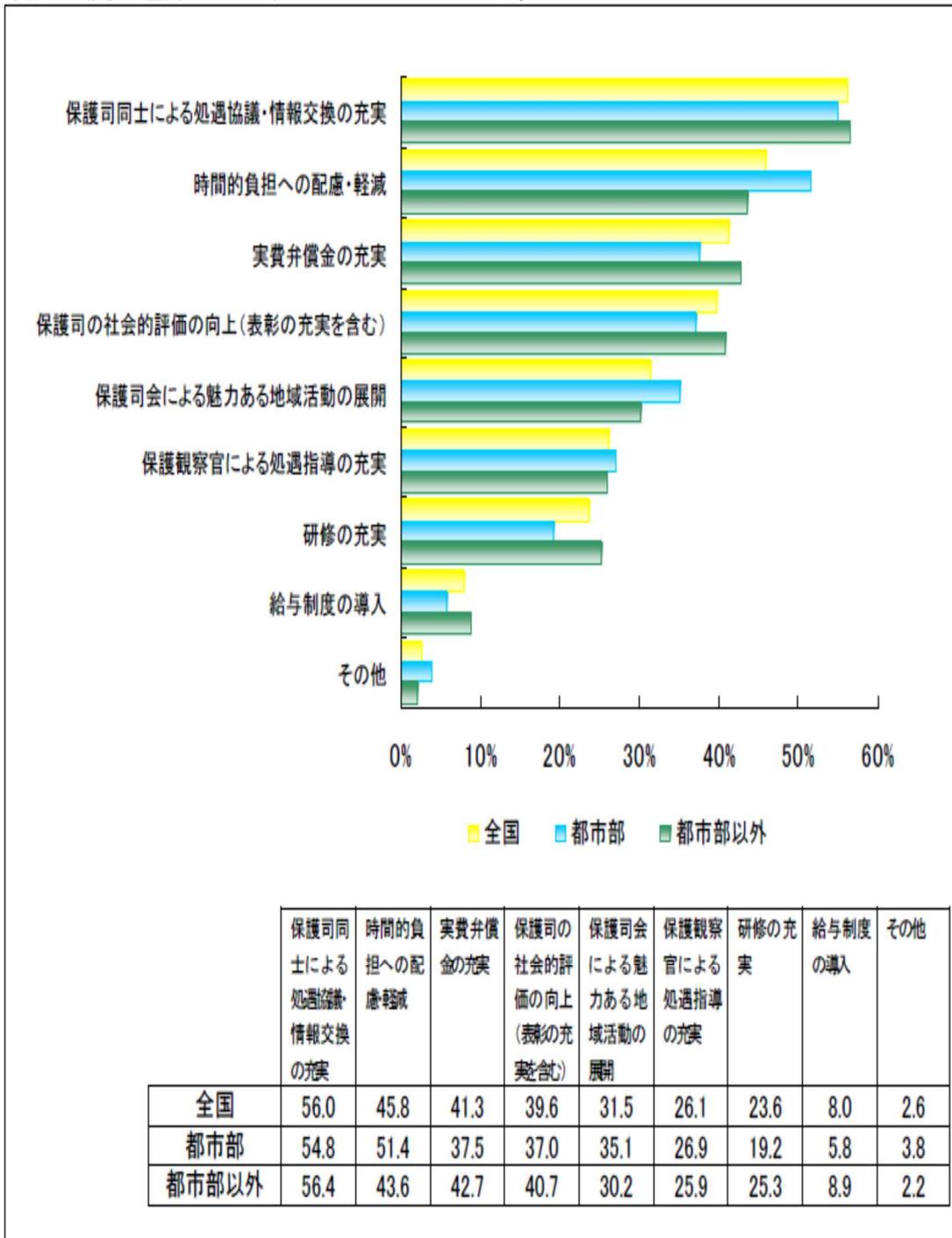
(2) 新たに保護司になってもらうため、又は保護司を長く続けてもらうための方策について

新たに保護司になってもらうため、又は保護司を長く続けてもらうための方策についてのアンケートによると（図表2参照）、多くの保護司会長が①「保護司同士による処遇協議・情報交換の充実」を一番に掲げています。次に②「時間的負担への配慮・軽減」、③「実費弁償金の充実」、④「保護司の社会的評価の充実（表彰の充実）」、⑤「保護司による魅力ある地域活動の展開」、⑥「保護観察官による処遇指導の充実」、⑦「研修の充実」などが掲げられています。やはり、①「保護司同士による処遇協議・情報交換の充実」については、事例検討会や自主研修会、施設見学研修、懇親会などにより充実していくことになると考えられます。同じ時間を過ごすことにより、親近感や信頼関係が醸成されます。

ちなみに、私の所属する保護司会では「事例検討会」を月に一度程度行っており、そのほかにも班会議や分区会などで自主研修を行うことにより、保護司同士の親密性が増すばかりでなく、モチベーションの向上に役立っています。

なお、施設見学研修については、原則、旅費宿泊費など保護司個人の負担に依拠する部分が多いことから、この施設見学研修について、あまり保護司自身の持ち出しのない実費弁償金が出ると、参加者数も増えることと思慮されるところです。

図表2 新たに保護司になってもらうため、又は保護司を長く続けてもらうための方策について（3つまで選択可）



出典： <https://www.moj.go.jp/content/001152121.pdf>

②「時間的負担への配慮・軽減」については、(1) ①で述べたので省略します。③「実費弁償金の充実」についても、以前にすでに意見表明しているため省略させていただきます。④「保護司の社会的評価の充実(表彰の充実)」については、やはり、叙勲の表彰者数を増やしてほしいという事が掲げられます。⑤「保護司による魅力ある地域活動の展開」については、地域を愛する保護司であれば、自然とそれが地域活動に繋がり表現されていくと思われれます。⑥「保護観察官による処遇指導の充実」については、現場の保護観察官は処遇の対処で忙しいことや処遇の当事者であることから、すこしケースを俯瞰して見れる処遇指導専門の別の観察官がいて、相談室などを設置して、気軽に相談できる体制があるといいのではないのでしょうか。⑦研修の充実については、外部の講師による SST 研修や話し方教室などは大変に参考になる為これらの方策を充実させていくことが考えられます。また、大学等において、更生保護のための講座を開講して、節目の定期研修として受講できるようにすることも考えられます。

(3) 保護司委嘱時に不安を感じたか、またその不安の内容についてと保護司を辞めずにこれまで継続できた理由

平成 24 年 6 月に別途実施した経験年数が 6 年以内の保護司(回答者 589 人)への同時期のアンケート調査の結果では、7 割以上が、保護司になる際に不安を感じている。その不安の内容としては、「不安がある」とした人のうちの約 9 割が「犯罪や非行をした人に接すること」、約 5 割が「時間的負担が大きいのではないかと回答しています。保護司活動を続ける中で、4 割以上が「保護司を辞めたいと思ったことがある」と回答し、その理由として半数以上が「犯罪や非行をした人と接することへの心理的負担」及び「保護司活動に要する時間的負担の大きさ」を理由として掲げています¹。それらの理由としては、概ね前述したとおりです。

ここで重要なのは、なぜ、保護司を辞めずに継続できたかです。その理由としては、図表 3 のとおり、①約 4 割が「先輩保護司に励まされたから」、次に②「保護観察等の事件を担当することにやりがいを感じたから」、そして③約 3 割が「地域活動にやりがいを感じたから」と回答しています。この点が将来の持続可能な保護司制度を検討していくにあたっての一つのキーポイントとなると考えられます。

ここからわかることは、①「先輩保護司の励まし」と仕事に対する②③「やりがい」がいかに重要であるかである。

¹ <https://www.moj.go.jp/content/001152121.pdf>

これらについて言い換えれば、普段から保護司会内部の人間関係を円滑化し、先輩保護司から後輩保護司に対する声かけや、保護司自身が感じ取れる「達成感」がいかに重要であるかだと思われます。

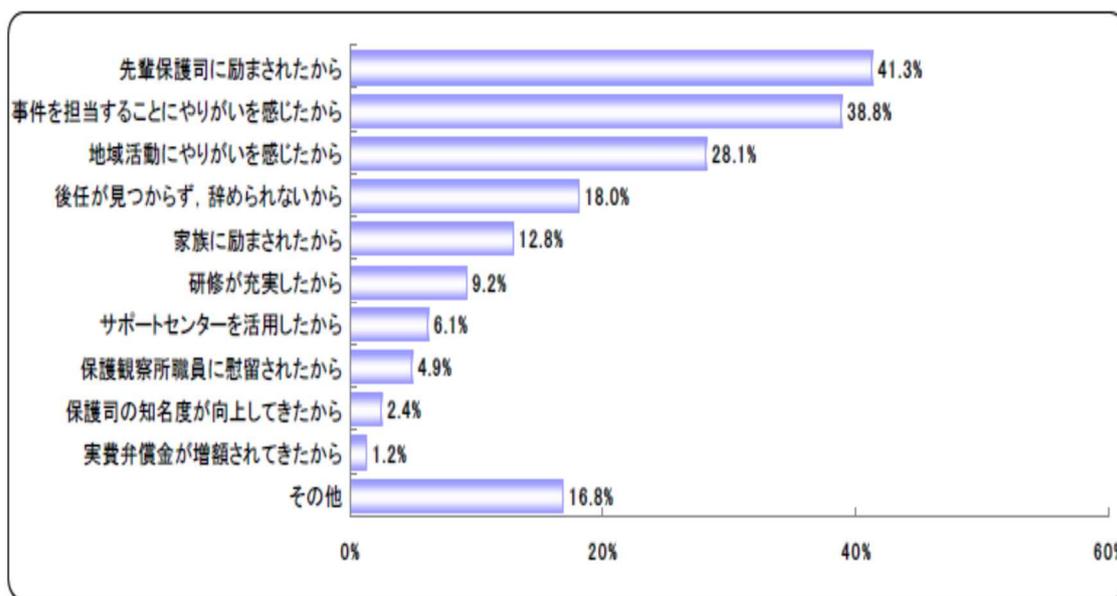
この「先輩保護司の励まし」や「やりがい」という点についてですが、その「真意」は、究極的には、保護司同士の更生保護に対するある種の「共感」であると考えます。保護司同士の「共感」によって更生保護に対する「繋がり」が確保され、保護司を継続しようというモチベーションになっているのではないのでしょうか。

そこで、この「共感」を生むためにはどのようにしたらよいのでしょうか。これは一人一人の保護司によって回答は異なるであろうし、保護司個々人の「心」の問題でもあるので、「一概」あるいは「一言」では表現できません。

一つの理解の糸口としては、保護司を受任することによって、人生における貴重な時間を費やし、「非行や犯罪のない社会」という理想を目指して、一緒に活動しているという「共感」なのかもしれません。つまり、保護司同士で共通目的を理解し合い共有することも、保護司活動を維持していく根源の一つであると考えられます。したがって、持続可能な保護司制度を検討する上でも、この点について考えていく必要があると思われます。

図表 3

保護司を辞めずにこれまで継続できた理由（複数回答可）



出典： <https://www.moj.go.jp/content/001152121.pdf>

柳川構成員 資料

第11回持続可能な保護司制度の確立に向けた検討会

構成員 柳川義信
参考資料「別紙二枚」

事務局資料3 ページ下段 {今後講じていく施策等} より

- (1) 7行目、保護観察官による直接担当「状況により、すみやかに対応できるよう、担当保護司と連絡を密にする方向性を。
- (2) 従来実施されてきた、地区担当官との対象者と保護司の面接は若干・問題が起きた場合のみ、三者で話し合ってきた事案をもう少し進展させるのかは・検討の余地がある。
- (4) 保護観察付全部執行猶予者の保護司は、五年の長期は、再犯の恐れが無いケースは、非常に長いので、話の話題が途切れる可能性が……。普通に本人が生活していると、五年の年月は、担当者として、報告書にまじめに日々を経過している。記載が単調になる。再犯リスクの判断がむずかしい。残り一年を何回か担当官にゆだねる方向性の必要。
「あくまでも経験談として」他の保護司も同様に意見。
- (6) 保護司と保護観察対象者との面接の場所
全国 886 保護司会にサポートセンターが一例ではない
「使い勝手の問題と広域な地区会の問題」
公的公民館の借用（館長が保護司）である場合、
平塚地区では、㊟で借用をすでに実施している。
単位自治会でも可能。基本・サポートセンターの細分化が今後の方向の見極めとなる。
「以前記したが、自宅のある人は庭のベンチで、おむすびを食べながら面接。方法論は、さがせば何かヒントがある。
一例として、畑で野菜を収穫して・キュウリ・トマト食す。
- (7) 保護司と保護観察対象者との面接のありかた（別紙参照二枚）
★基本は、保護司の自宅で従来できてきたものが……。
*マンションにて近年、防犯上ロックが解除等問題点
家族の構成上、性犯罪・薬物・窃盗犯等、家庭の対応？

※提言

これから先、保護司が減少してゆくのは時代の流れ・保護観察官の増員しかない。
☆令和四年11月10日、再犯防止国会議員連盟の上記の提言を谷垣理事長と共に進言。

(今後講じてゆく施策等)

(7) 保護司と保護観察対象者との面接の在り方

① 平塚地区会、7月16日、自主例会でグループ別にて

どんなに時代が変わろうと、保護観察の基本は **話し合った。**
対象者とどのように向き合うか、
みんなで、**たたき台**を話し合ひましょう。

※対象者への面接について

保護司の皆さんにお願いしたいこと

- ① ひとりで抱え込まない
- ② 対決しない (状況により面接時間を短めに)
- ③ 「普通の人として」接する
- ④ 自尊感情を傷つけない
- ⑤ ルールを守らせることにとらわれすぎない
- ⑥ コントロールしようとしめない
- ⑦ 明るく安心できる場を提供する
- ⑧ 信頼関係づくりを大切にする
- ⑨ 自立を促す関わりを心がける

みんなの共通点が下記の通り

◎長い目で回復を見守る (説教は禁物)

☆立ち直るのは誰でもない自分自身だよと励ます

*過大な期待はしない (来訪したことに感謝する)

※対象者が話を聞いてくれてありがとうと聞くことが大事

(特に少年の場合・夢や出来そうなことのないことを
あいづちをして聞いてあげる少年の心理を受け止める大切)

◎保護観察担当官と連絡を密に連携を忘れずに。

**保護観察は面接に始まり
面接で終わる**

保護観察は面接に始まり

面接で終了する。

* 新任保護司・委嘱年数の短い保護司を交えて、各グループで自由に話し合ひましょう。

保護司の基本は保護観察を通して報告書を作ること

「日々のケース活動における問題点」

* あなたが担当保護司ならどのように対応しますか。

① 「来訪」

最近、対象者の来訪がなくて、本人の様子がわからず報告書に何を書いたらよいか、困っています。どのようにしたら良いでしょうか。

② 「往訪」

本人や家族、同居人の様子を確認するため往訪したいのですが、いろいろと理由をつけて断られます。どうしたら良いでしょうか。

③ 「対象者との対応」

言葉をはぐらかしたり、見栄を張ったり、虚栄心が見られます。自分を強く見せたがる性格。自分の自慢を語り、誇示したがる対象者とはどのように話せば良いでしょうか。何か解決策はあるのでしょうか。

※報告書が書きづらいケースや提出が遅れる場合は、観察官に連絡して、記述できる範囲で何行でも良いから提出をする。報告書を書くのが保護司の基本です。

* 保護司の担当変更（退任等）があった場合、身上調査書をよく確認すること。