

こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議（第2回）

令和5年7月19日（水）午後5時15分から午後7時37分まで

○内田座長 それでは、予定の時間になりましたので、ただいまから「こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議」第2回を開催いたします。

本日もお忙しい中、お集まりいただきまして、ありがとうございました。

当会議の座長を務めます内田でございます。本日もどうぞよろしくお願いいたします。

初めに、本日が初回となる構成員の方に、簡単に御所属とお名前をお伺いできればと思います。

川出構成員、お願いいたします。

○川出構成員 東京大学の川出でございます。大学では刑事訴訟法と刑事政策を教えております。よろしくお願いいたします。

○内田座長 よろしくをお願いいたします。

本日、比嘉構成員は御都合により御欠席となります。

また、磯谷構成員は遅れての御参加と伺っております。

それでは、まず、事務局より本日の議事及び資料の説明をお願いいたします。

○羽柴参事官 はじめに、本日の議事について御説明いたします。

本日は、お手元の議事次第のとおり、はじめに、関係業界の4団体の方からヒアリングを行います。次に、関係省庁による施策説明を行います。本日は法務省に御説明いただくこととしております。続いて、自治体の構成員の方から現状等について御発表いただくこととしておまして、最後に、議論の時間を設けさせていただいております。

続きまして、配布資料について御説明いたします。資料1ですけれども、こちらは第1回の事務局配布資料及び説明につきまして、少し補足する内容となっております。性犯罪により有罪判決が確定した者についての再犯率をお示したところでございますけれども、それに関する資料でございます。再犯率というのは、ここに書いてありますように、犯罪により検挙等された者が、その後の一定期間内に再び犯罪を行うことがどの程度あるかということを見る指標でございます。こちらの調査の性犯罪の再犯率につきましては、有罪確定後5年間のうちに再び性犯罪に及び、有罪が確定した者の割合ですが、13.9%となっております。一般に再犯を繰り返すことが多いと考えられている他の犯罪として、薬物犯、窃盗犯等がございまして、それは前回御紹介いたしましたけれども、性犯罪につきましては、それらの犯罪と比べましても性質の異なるものだと考えられるところでございます。

次に、それとは別に84.6%といった数字が取り上げられることがあるところ、それはどのような数字かということにつきまして、前回口頭で御説明いたしましたけれども、こちらの図で言いますと左半分で御紹介しているところでございます。これは小児わいせつ型の性犯罪で有罪確定した者のうち、それ以前に2回以上の性犯罪前科を有している者を調査対象全体の中から取り上げまして、これは13人でございますけれども、それらの者に

ついて見た場合、その前科も同じく小児わいせつ型であった者が11人で84.6%、それ以外の性犯罪の類型だった者が2人だったという数字でございます。こちらは先ほど説明した再犯率ということではございませんけれども、小児わいせつ型の性犯罪に及んだ者の中に、複数回の刑事処分を受けているにもかかわらず、同じく小児わいせつ型の性犯罪を繰り返す者が一定数存在するということが認められるかと思われまます。

以上が資料1でございます。

次に、資料2は、今回、第2回会議の議論のテーマでございまして、こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みの必要性や、制度設計に当たり留意すべき観点について御議論いただく際に参考となると考えられます例を記載してございますので、御議論の際に御参照いただければと存じます。

事務局配布資料に関する説明は以上でございます。

○内田座長 どうもありがとうございます。

ただいまの説明に対しまして、この段階で何か御質問等がございましたら、御発言いただきたいと思ひます。何かありますでしょうか。

特によろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、次に、議事のとおりヒアリングに移らせていただきます。本日は、保育所等関連、学校関連、そして児童養護等の児童福祉施設関連の方々からお話をお伺いするため、日本保育協会、全日本私立幼稚園連合会、全国認定こども園協会、全国保育サービス協会からお越しいただいております。

まずは保育所における取組や現状につきまして、社会福祉法人日本保育協会の志賀口大輔様より御説明をいただきます。

それでは、志賀口様、発表席でよろしくお願ひいたします。

○日本保育協会 日本保育協会の志賀口と申します。どうぞよろしくお願ひいたします。

保育団体というか、保育業界におきまして、人材を採用するとか育成するに当たっては、いろいろな観点で考えているところではございますけれども、その入口のところでは昨今の人手不足の問題がありまして、公平な視点とか平等な視点よりも、緊急性が高いという問題があると、採用段階で片目をつぶるではないですけども、両目を開けてしっかり見切れるかどうかというのは、状況によって異なるところがあるのではないかと感じております。

そういった人材不足の問題が、例えば採用時期等にも影響してきておまして、採用時期がどんどん早まっているという現状がございまして。そうすると、例えば短大を卒業して5月とか6月に採用をしていくと、実際に保育者としてのリテラシーも含めて、適格者かどうかということを見極めるのもなかなか難しい現状がございまして。

もちろん、例えば保育業界とか保育団体として、紳士協定みたいなところで、いついつに採用を進めていくとか、保育者の適格性を見定めてからの確保みたいなことをすればいいのですけれども、例えば保育園だけではなくて幼稚園とか他の事業者も当然いる中で人

材を確保していくという課題がありますので、そのあたりが現場としてはすごく喫緊の課題になっているというところはございます。

実際に採用した後に、その人材に対して適格かどうかということに関しては、複数の目でこどもに関わるというような工夫をしている事業者が多いというところはございます。

さらに申し上げますと、例えば男性を雇用した場合におきましては、その担当する年齢を、乳児よりも先に幼児期のこどもたちに関わる。しかも、複数の目で保育するというような工夫をしております。

保育という社会的な役割は、やはりこどもとの距離感が近いところはあるのですが、現場の視点で言うと、不自然に近いというのは分かるらしいです。求めているのに、例えば特定のこどもに連続して不自然な距離を取るというのは、なかなか管理者とかマネジメント側だと見えづらい部分ではあるのですが、こどもをものすごく近い距離で見ていると、こどもと近い関係なのだけれども、不自然な距離というのは分かるところがあるので、もちろん見極めるための経験が必要にはなってくるのですけれども、そういった経験の豊かな保育者と、適格かどうかの判断がつかないスタッフが一緒になって保育するというような取組をされているところが多いというところはございます。

なので、少し分けて考えると、入職前にどのように見極めるかということと、実際に入職してからどうやって気付くか、育成するかという2つの視点ではあるのですが、今の大きな課題としては、入職前に確かな目で見るといって余裕がないというのが保育業界全体の課題ではあると。

もう一つ、後者の、入職してから複数の目で確認をするということなのですが、定員の大小によって、例えば3歳児の基準として、15人に対して1人以上の保育士を付けるという基準がありますけれども、15人を下回る定員配置だった場合、10人しか3歳がいなかった場合、当然単独で担任をするということはあるわけで、4歳、5歳が30対1の基準ですから、それが20人しか4歳、5歳がいなくて、15人しか4歳、5歳がいなければ、当然単独で担当するということがあり得るわけです。特に地方の少子化が進むエリアにおいてはこどもの数が減っているんで、複数で関わるということが難しい状況もございますというところが一つの課題かなと考えております。

ざっと今の業界が抱えている課題を申し上げました。

○内田座長 どうもありがとうございます。

それでは、質疑応答に移りたいと思いますが、構成員の皆様におかれましては、御質問される際は挙手をお願いいたします。

宮島構成員、どうぞ。

○宮島構成員 今の悲鳴のような志賀口さんのお話、とても率直だと感じましたけれども、ほとんど選抜は難しいと。そして、実際に採用して仕事をしていただく中でも、単独で保育をするようなことがないようになるべく心掛けてはいるけれども、それもできないような状況があるということだったと思うのですけれども、今回、性犯罪歴を開示するというこ

の制度で、幾分かでもこどもの被害を防ぐということができればと考えておりますが、この効果というものを、全体が10だとすれば、どのくらいの割合で期待できると感じるか、ちょっと抽象的で恐縮ですけれども、率直な説明だったので、率直にお答えいただけたらと思います。お願いできますでしょうか。

○内田座長 それでは、志賀口様、どうぞ。

○日本保育協会 なかなか何%ぐらいというのは難しいと思うのですが、実際に事務手続上気付ける部分もあると同時に、抑止にもなると思いますので、実際の明らかに分かる以上の効果は期待できるのではないかなということをまず率直に感じます。

○内田座長 ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

宍戸構成員、お願いします

○宍戸構成員 東京大学の宍戸と申します。本日は率直なお話を聞かせていただき、ありがとうございます。

私からは、保育の現場での情報管理、個人情報取扱い等について、率直なところをお聞かせいただけないかと思います。具体的に申しますと、日本版DBSの仕組みが仮に採用されたとなりますと、まさに保育を運営される方々において、かなり機微性の高い、この人はかつて性犯罪犯をしたことがある、あるいはないといった情報を、本当に採用する、採用しないにかかわらずお持ちになるということがどうしても出てきます。その管理について、何か気にされている点、あるいはこうしてくれれば、例えば情報はそもそも持たないようにするか、見るだけにするであるとか、こういう形で監督してほしいとか、何かお気づきの点が何でもございましたら教えていただければと思います。よろしく願いいたします。

○日本保育協会 もちろん今、こどもとか家族の個人情報は厳重に管理しておりますけれども、それ以上の情報を管理するというには不慣れな部分があるので、業界というか、事業者としてはイエス・ノーさえ分かればいいという側面があるので、その細かい個人の情報までは園で求めない、採用するときに照会したらイエス・ノーが分かれば事足りるような現場レベルの実情がございます。

○宍戸構成員 ありがとうございます。

○内田座長 どうもありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

山下構成員、どうぞ。

○山下構成員 性犯罪歴の有無というのは極めてプライバシー性の高い情報だと思いますので、保育関係の事業者の方が、あまりないとは思いますが、故意にこれを漏えいするというようなことがあってはならないと思います。もし仮に、今回のこの制度設計において情報漏えいをした場合、何か刑事罰が科されるというようなペナルティー条項ができた場合、保育関連業務に従事しておられる立場としたら、それはかなり困るなというのか、

こういう制度を設ける以上は仕方ないということになるのか、その点はいかがでしょうか。  
○日本保育協会 何に優先順位を置くか、すごく難しいところはあるのですが、保育事業者としては、こどもが被害に遭わないというのが最優先だと思うので、そのために、例えば、そこに触れられる権限をどこまで与えるのかという明確な、誰まで触れられて、どういう職域ならというところはセットでいただきたい。どなたでもというところではなくて、保育園とか法人のどの辺りのレベルまでは触れることができるとし、それ以外のところは慎重にやってくださいねということを示していただくと、現場に責任を負わずことはできないのでというところはあります。

○山下構成員 では、そのプライバシーに触れられるのは、例えば理事長とか園長とかだけだったとしても、もしそれを漏えいした場合に罰則が科されるというような制度設計がされた場合に、受け入れられるかどうかという質問なのですけれども。

○日本保育協会 受け入れなければならないとは思いますが、少なくとも理事長とか園長とかいう採用に携わる人間としての一つの情報として、先ほどちょっと申しましたけれども、詳しい個人の履歴というよりも、保育者としてイエスかノーかというのが分かれば十分なので、そこら辺の細かなものが具体的になれば、何を漏えいするかというところはあります。

○内田座長 ありがとうございます。限られた情報だけを持っていれば、その管理はできるということでしょうかね。

他にいかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、日本保育協会へのヒアリングは以上とさせていただきます。

志賀口様、誠にありがとうございました。

では、続きまして、幼稚園における取組や現状について、全日本私立幼稚園連合会の尾上正史様より御説明をいただきたいと思います。

尾上様、よろしくお願ひいたします。

○全日本私立幼稚園連合会 初めまして。全日本私立幼稚園連合会の副会長の尾上と申します。どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

まず初めに、現場においてこどもに対する性犯罪の防止等のために実施していることですが、本当に申し訳ないのですが、性犯罪に特化して取り組んでいるというようなものをここで挙げられるものとしては、正直に言って、そんなに幼稚園現場というのはありません。ハード面で言いますと、監視カメラの設置ということで、特に今、いろいろな死角があるところに複数台カメラを設置するということは、従前よりかなりどの施設も専門業者に依頼して緻密にやっているのが増えておられると思います。

あと、これは性犯罪に限らず、私どもの場合、不適切保育とか、あるいは通園バスの置き去り死亡事故等ということで安全安心管理とかも含めて、そういうもののチェックリストを持っておるのですが、そういう定期的な確認、実施ですね。

あと、例えば、残念ながらそういう悲しい事件があった場合、それを他人ごとにはせず、

職員会議等を開いて、どうしてこのような事件が起きたのかということになるべく共有するようにということは進めておるつもりでございます。

あと、隠れてこういうことがなされるというような実態があるということで、内部通報の窓口を、いわゆる内部の教職員が匿名で、そのような事案があった場合には速やかに報告できるような、そういう内部統制の仕組みを作っておるのが現在の取組ということでございます。

今後いろいろ、せっかく一生懸命システムを構築するために先生方に御協議いただいていることは大変ありがたいことでありまして、私どもも入口の段階、採用の段階で、性善説に基づいてではありませんが、あなたは性犯罪履歴がありますかとか、そういう質問は正直言って余りしておりません。そういった点では、せめて、今いろいろなところで、暴力団構成員ではありませんという署名をしたり、チェックリストを載せたりして書面を提出したりしている施設が多くなっておりますが、やってもせいぜいその程度、採用段階ではそういったような措置が現状でございます。そういう点でも、新しいシステムの構築には、私どもとして非常に期待するところが多いと考えております。

あと、このシステムを構築するに当たっての要望ということで、素人ながら、専門家の先生方に恐縮なのですが、やはりぜひこのシステムは、性犯罪を発生するリスクを減少させるという意味ではとても有意義であると思っております。そのような前提の下に、全ての幼稚園で使いやすい仕組みにさせていただきたいとともに、先ほどから出ております個人情報の正確性とか、そういったことを担保される仕組みをぜひお考えいただきたいと思っております。

特に私どもの業界は、婚姻による名字の変更、住所変更の事情が非常に他業界よりは多いと思っておりますので、釈迦に説法で恐縮ですが、連続的に犯罪履歴等について追跡できるような仕組みにいただけたら大変ありがたいと思っております。

なお、私ども幼稚園現場でも、いわゆる職員採用に際しまして、非常に困難を来しております。それで、今回の性犯罪履歴等を確認するシステムの実装により、採用や転入・転出の手続が煩雑になり、幼稚園教諭を目指す人材が減少してしまうようなことがあってはならないということは、僭越ですが、ぜひお願いしたいと存じます。

ついでには、幼稚園や求職者に過度な負担が掛かることがないように、今後の検討においても、このような現場の実情というか、お気持ちをしっかりとお汲み取りいただいて、ぜひとも性犯罪防止のために、こどもたちが安心して通える幼稚園作りをやっていただきたいと同時に、私どももできる限り協力してまいりたいと、このように思う次第でございます。

雑駁でございますが、一応意見表出させていただきます。以上です。

○内田座長 尾上様、どうもありがとうございました。

それでは、質疑応答に入りたいと思っております。構成員の皆様におかれましては、御質問される際は挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

小國構成員、お願いいたします。

○小國構成員 鎌倉女子大学の小國と申します。

1点質問でございます。幼稚園協会の連合会ということでございますので、多くの幼稚園の総合的な、いろいろな事例等をお持ちだと思うのですけれども、性犯罪に取り組んではいないものの、そういう事例があった幼稚園もあったと思うのですが、そのときの対応についてどうだったのか、教えていただけますでしょうか。

○全日本私立幼稚園連合会 正直申し上げまして、私どもの連合会レベルにそういった個々の案件が上がって云々かんぬんということは、今のところございません。ただ、私ども、各都道府県団体にそういう幼稚園、認定こども園の団体がございますので、そちらの方では、事案によっては、もしそういった事案になった場合は行政も当然監督云々という話になりましようから、各団体の方では、その辺は対応しておられると認識をしております。我々オールジャパンレベルでは、正直言って、今のところ、性犯罪に関しましては、残念ながら把握しておる状況ではございません。申し訳ございません。

○小國構成員 ありがとうございます

○内田座長 どうもありがとうございます。

山下構成員、お願いします。

○山下構成員 先ほどの質問と同じなのですが、制度設計に当たって過度な負担が掛からないようにしてほしいというお話だったと思うのですが、その採用に当たって、性犯罪歴の有無を知ることができる立場は限定するような形の制度になると思うのですが、もしその情報を故意又は過失で漏らした場合に、その漏らした人に対して民事上、刑事上の法的責任が発生する。少なくとも民事上の法的責任は制度設計に入っていないなくても負う場合があると考えられるのですが、そういう民事上、刑事上の法的責任を負うことになっても、こういう制度は必要かと思うのですが、そういう負担は甘受できますか。

○全日本私立幼稚園連合会 全くそれは優先的には、法律の成案を私ども優先すべきであろうと思っております。

民事、刑事の管理者等についてのことでございますが、法人組織によっては、1法人で多施設展開されていて、必ずしも理事長、園長クラスにとどまらず、人事採用担当者が複数人いらっしゃる法人もたくさんございますので、そこも含めてという話になってござるを得ないと思いますが、もし仮にこの制度が設計されて、施行するに当たって、もちろん悪意ではない個人情報漏えいというのはありますから、運用に当たって十分、その期間までに注意すべき点とか、マニュアルでありますとか、そういう取扱いについて丁寧に御教示いただくということをぜひお願いして、御指摘の点で法に触れることがあれば、それはしかるべく法に従うということは、そういうふうに思わざるを得ないと思っております。

以上です。

○内田座長 ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

神吉構成員、どうぞ。

○神吉構成員 ありがとうございます。全ての幼稚園で使いやすい制度、かつ実効性のある制度というものを考えていったときに、まず2点お伺いします。候補者の性犯罪歴の確認可能な時期は、ほぼこの人に決まった、採用がかなり確実になった段階で足りるかという点です。それまでの選考プロセスにおいては、いずれ決まりそうになれば確認しますよということをおっしゃれば、そうそうやましい人は残らないだろうということによいかというのが1点目のお伺いです。

2点目は、性犯罪歴があることが分かった場合に採用を見送ることで問題ないか。今、職員採用の困難があるということだったので、それについてお伺いできればと思います。

○全日本私立幼稚園連合会 前者の御質問については、委員御提案のとおり、私どもも1次試験をやって一発で決めるところもありますし、2次まで行くところもありますし、いずれにしても、面接から採用までは一定期間ございますから、その間にそういったことがきちんとデータというか、情報をいただければ、それはそれでよろしいかなと思っております。

それで、内定を出した後にそういう事実が判明したときの対象というのは、何を我々は第一義にやるかということは、こどもたちのためにこそということが当然私たちの第一義でございますので、それはそのとおりになると思っております。

○内田座長 よろしいでしょうか。ありがとうございます。

では、川出構成員、どうぞ。

○川出構成員 ありがとうございます。現在行っている対策の一つとして、内部通報の窓口を設けているということをおっしゃっていたのですが、まず、この窓口はどのレベルで設けられているのでしょうか。また、性犯罪に関わる事案について内部通報がなされるといったことが実際にあるのか、この2点についてお伺いしたいと思います。

○全日本私立幼稚園連合会 内部通報に関しましては、特に広く私どもの業界にこの件に関して調査したということではございません。私の法人若しくは私の知り合いの法人に、何せこの話を受けたのが先週の金曜日だったものですから、連休を挟んで今日ということで、本当にそういった点ではヒアリングするお相手も少なかったということをお容赦ください。

そういった点で、私の法人に限って申し上げますと、私どもの法人は1法人で多施設展開しておりますので、法人本部というのがございます。そこで、性犯罪に限らず、例えば上司のハラスメント、あるいは不適切保育等々いっぱいございます。それで、直属上司に直接言っても潰されるとか、そういうことは世の中大いにございますので、匿名できちんと法人本部に直轄で行けるようなシステムを作って、それがメールであったり何であったり複数の方法があると。私も細かいところまで把握しておりませんので、そういったツールを使って、しかも、公益通報ではございませんけれども、その方が内部通報したことによって何か不利益を被らないということも当然、管理職会議とか職員の福利厚生の説明時に



もきちんとその一文を入れて、そういうことがあるからということは一応通達するように努めております。

ただ、まだ長年ずっとこれを10年、20年やっていることではございません。ここ最近のいろいろな事故等を踏まえてということで、まだ数年ということではございますので、これからしっかり内容も詰めていかななくてはいけないと思っております。

以上です。

○川出構成員 そうしますと、内部通報の窓口を設けているというのは、各法人や事業者ごとという話であって、連合会でそのための窓口を設けているわけではないということですね。

○全日本私立幼稚園連合会 それは今のところやっておりません。すみません。それは違います。現場の取組の一例という意味でございます。

○内田座長 ありがとうございます。

他にはよろしいでしょうか。

それでは、全日本私立幼稚園連合会へのヒアリングは以上とさせていただきます。

尾上様、どうもありがとうございました。

○全日本私立幼稚園連合会 どうもありがとうございました。よろしく申し上げます。

○内田座長 続きまして、次は認定こども園における取組や現状について、全国認定こども園協会の中田貴士様より御説明をいただきたいと思っております。

中田様、どうぞよろしくお願ひいたします。

○全国認定こども園協会 全国認定こども園協会、事務局長の中田でございます。今日はどうぞよろしくお願ひいたします。

既に意見書という形でA4判2枚をお出しさせていただいておりますけれども、概要を説明させていただきたいと思っております。

認定こども園等の幼児教育施設につきましては、幼児教育の教育及び保育を行う生涯にわたる人格形成の基礎を培う重要な場所でございます。そこでこどもと接する大人は、こどもにとってとても大切な存在であるということが言えると思っております。こどもの安心安全が担保される仕組み作りとなるように願っております。

その下でございますけれども、1. 認定こども園等の現状でございますが、認定こども園は、御存知のとおり1号認定から3号認定に該当するこどもたちが通園する施設でございますけれども、幼保連携型認定こども園につきましては、子育て支援事業が必須化されております。その中で地域のこどもたちであったりとか、地域子ども・子育て支援事業、13事業といいますけれども、そちらのほうの事業を展開したりであったりとか、産前産後の事業が展開されたりですとか、放課後児童クラブが行われたり、こども食堂やこどもの居場所づくり事業等、こどもに関わる地域の幅広い世代が集う場となっております。

様々な事業が展開されるということですのでけれども、保育士資格、幼稚園教諭の免許取得者のみならず、無資格者や様々な職種の経験者等がこの場集っております。そして、こ

どもたちの環境を作っているところでございます。

2. 認定こども園等の職員採用時の状況でございますけれども、こちらは他業種とも変わらず、採用時の履歴書等ではわいせつ行為などの犯罪歴が分かることはございません。また、採用試験時の面接等においても、それを見抜くと言いましょうか、確認するということはなかなか難しい状況があるかなと思っております。

3. 現場においてこどもに対する性犯罪防止のために実施している取組でございますけれども、施設内において、特に今は夏でございますので、プール活動をしている場合等は、外から、道路面からプールで遊んでいるこどもの姿が見えないようにできる限り配慮をしたりですとか、あとはこどもの人権に配慮しながら、おむつ交換であったりとか、お着替えの場であったりとか、トイレ等も、男女問わずというところでございますけれども、できる限り職員とこどもが1対1にならないような工夫を心掛けております。

また、性犯罪防止というだけではありませんけれども、園内各所に防犯カメラ等を設置して、何かあった場合には確認できるような仕組みを取っている園もございます。さらに園内研修であったりとか、ハラスメント研修の一環として性犯罪防止に対する研修会も行って、職員に周知をさせたりですとか、保護者に対しては防犯情報の一斉メール等で逐次情報提供を行っているところでございます。

最後のところでございますけれども、前段で述べましたように、私たちの施設というのは、生涯にわたる人格形成の基礎を培う場所でございます。こどもに接する大人というのはとても重要な存在であると考えております。今回のDBSの議論とは別かもしれませんが、その他の法律、指針等が出ております。こちらの方と併せながら、幼児教育施設に集うこどもたちとその保護者の安心安全という面で担保していただけるような仕組み作りをお願いできればと思っております。

以上でございます。

○内田座長 中田様、どうもありがとうございました。

では、続きまして、質疑応答に移りたいと思います。これまでと同様、御発言される際には挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

では、宮島構成員、お願いします。

○宮島構成員 ありがとうございます。2点お聞きしたいと思います。

認定こども園は、保育士等の資格を持っていらっしゃる方も、様々な事業を展開しているのです、その業務に従事していただいている状況があるとのことでした。今回、犯罪歴等の照会をする場合、資格の有無にかかわらず、その業務に携わる人たちは照会の対象にすべきと考えるか否かという点が1点、お願いいたします。

もう一つよろしいでしょうか。先ほど採用のときに犯罪履歴等については聞くことが難しいというふうに幼稚園協会の方からお話を伺いましたけれども、こどもの性被害というのは、こどもに対して極めて重大な影響を与えるので、当然のこととして、聞きにくいけれども、聞けるような環境作りをしなければならないと考えるのですが、このような仕組

みを併せて導入することについて、どう考えるかということをお教えいただきたいと思っております。

○全国認定子ども園協会 ありがとうございます。1点目のところでございますけれども、子どもといたしましては、保育士、幼稚園教諭のみならず、園に関わる方々、採用することによってございましたら全ての方々に、できましたら無犯罪証明書の提出を求めたいというところでございます。というのは、様々な場面で子どもと接する機会というのが多くございます。バスの運転手であったりとか、用務員等であったとしても、子どもと接する機会であったり、目にする機会というのは多くございますので、そういう面では全体的にということと考えております。

また、採用時のところでございますけれども、確かに先生おっしゃるように、聞きにくいから聞かないということでは実際よろしくないのかもしれませんが、恐らく漠然とあなたに犯罪歴はありますかということが今聞きにくい状況です。それは何か決まりがあれば聞きやすいという状況がもしかしたらあるのかなと思っております。ですので、そういうことを必ず採用時に確認することというようなことがもし何かしらでいただければ、そのときでも聞いていくということで、必ずこれは聞かなければいけないことなので聞きますということで、聞くということではできるのではないかなと思っております。

以上でございます。

○内田座長 どうもありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

山下構成員、お願いします。

○山下構成員 多様な職種の方を採用することですけれども、もし無犯罪証明書の提出なんかを応募者に義務付けた場合に、人を募集しにくくなると、必要な人材が確保できないというようなおそれは感じませんか。

○全国認定子ども園協会 ありがとうございます。個人的な意見になってしまうのですが、恐らくこの制度が定着するまでの間というのは、一時期そういうことが起こるのではないかなということは懸念をいたしますけれども、この現場に来るためには必ず必要なのだということが定着してくれば、出すということが普通になってくるのではないかなと思っております。

○山下構成員 例えば制度設計として、採用する側がインターネットでログインして犯罪歴の有無を確認するというような制度設計で、応募者に証明書の提出を求めないというような場合だったら、より採用への支障というのは少ないと考えられますか。

○全国認定子ども園協会 そうですね。そちらがもし可能なことであれば、そういう手もあるのかなと思いますし、4番に書かせていただいているように、免許資格に関しては、今、事業者側が見るような形ができているかと思っておりますので、それが犯罪歴に関してもできるようなになれば、両方で確認ができるということが出てくるのかもしれませんが。

○内田座長 ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。

それでは、全国認定こども園協会へのヒアリングは以上とさせていただきます。

中田様、誠にありがとうございました。

では、続いて、いわゆるベビーシッター事業における取組や現状につきまして、全国保育サービス協会の草川功様よりお話を伺いたいと思います。

それでは、草川様、発表席がこちらにございますので、よろしくお願いたします。

○全国保育サービス協会 全国保育サービス協会の会長の草川でございます。よろしくお願いいたします。

まず最初に、我々保育サービス協会の概要でございますけれども、資料を配らせていただいておりますが、基本的にベビーシッターの事業者を担当する協会という形になっております。時代とともに、ベビーシッターという位置付けが、昔はベビーシッターという公的なものではなくて私的なものということでしたけれども、それがだんだん時代が変わってきてまして、ニーズが増えてきた、ニーズが変わってきたということで、最終的には子ども・子育て支援法の改定がありまして、平成27年から居宅訪問型保育という公的なものができるということで、そこで大きな転換期を迎えております。

そして、そういったことで公的な居宅訪問保育が出てきたということで、それまでのニーズがまたどんどん変わってきた状況がございます。

そういった中で、ベビーシッター事業者の対応も変わってきてまして、昔はベビーシッターを雇って派遣するという形でしたけれども、それがいわゆるマッチングサイトというような形で、インターネットでマッチングを行うだけのベビーシッターということも出てきてまして、そういったことで非常にベビーシッター自体の幅も広がってきたというのが現状でございます。

そういった中で、我々の協会としては、常にベビーシッターの教育という形で研修等を繰り返しております、認定ベビーシッターというものを養成しております。れども、それがニーズの拡大に制度が少し追いつかない形になって、いろいろな事件が起きてしまったというのが現状でございます。

ベビーシッターというのは、御存知のように1対1の密室の中での保育になります。それで、相手は子どもですので、全くそれを本人から何か訴えることができませんので、それに気づくことがなかなかできなかったということがあります。そういったことで、ここにも少し出しておりますけれども、事故が起きてしまったということで、我々協会としてもいろいろな対策を練ってきたところでございます。

ただ、それに関しましては、基本的には、例えば運営形態の問題、雇用にするのか、マッチングサイトというのは要は個人事業主をただマッチさせるだけであって、事業者としてはそれに対する責任を負わないという形だったのですけれども、そうすると全くの個人になりますので、非常に問題解決が難しくなるということで、マッチングサイトの場合にはどのようなことが必要かというガイドラインを作るなど、そういったことを厚生労働省

と共に考えてまいりました。

ある程度そういったことで整備されてきたのですけれども、やはり1対1ですので、どういう人を雇用するかということに最終的には行き着きまして、今問題になるのは、やはりどうやって人を見分けるかということで、採用時にどうしたらいいかということで、基本的に面接を行うというのが一番だろうということにはなっているのですけれども、面接でどういった情報が必要かとか、そういったことを事業者等にもいろいろアンケートを取りまして、どういうことが必要かとか、そういったことを出しております。資料にも出ております。

ただ、そういったことで行ってはいたのですけれども、コロナ禍ということで今度、面接がウェブ面接になったりしますと、またそこが非常に難しくなったりということがございまして、今我々として考えているのは、やはり面接というのは重要だろうということ。それから、面接に関しては、私も病院の採用面接をやっておりましたけれども、個人情報のことで、ほとんど情報がない中で採用面接を行うようなことが多くなってきてしまいました。それがやはり保育士に関しても、ベビーシッターに関しても同様のことが言えまして、過去の空白の期間が履歴にあったとしても、そこを強く聞くことがなかなかできないなど、そういったことがございますので、少なくとも、今回話になっております犯罪歴とかそういったものに関しては、個人に任せるのではなくて、やはり法的にそういったものを知ることができるということが、採用のときには最低限必要ではないかというのが我々の考えでございます。

やはり採用のときにはそういった情報と、それから実際の適性検査とかそういったもの、保育に係る適性検査で何かスタンダードなものがあるのであれば、そういったものを構築するか、そういったようなことも必要になってくるのではないかなと思っております。今はそれを事業者ごとで一生懸命考えてはいるのですけれども、まだ統一したものにはなっていないというのが現状でございます。

以上でございます。

○内田座長 どうもありがとうございます。

それでは、質疑応答に入りたいと思います。構成員の皆様におかれましては、御質問の際は挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

川出構成員、どうぞ。

○川出構成員 実情をお伺いしたいのですが、ベビーシッターのサービスとして請負型とマッチング型の2つがあるという御説明がありました。このうち、マッチング型サービスを提供している企業や事業者が、どの程度、協会に所属しているのか、その割合を教えてくださいませんか。

○全国保育サービス協会 まず基本ですけれども、協会としては基本的には雇用型で、マッチングサイトは協会としては会員にはしないということを原則としております。ただ、時代の流れがどんどん変わってきてまして、一部マッチング型のように見える形は出てきて

います。ですが、飽くまでも利用契約は事業者が利用者と結び、利用者がシッターを直接選べるという形です。

○川出構成員 そうすると、現状としては、マッチング型サービスを提供している事業者は、協会に所属していない場合が多いということでしょうか。

○全国保育サービス協会 はい、プラットフォームであるマッチング事業者は、当協会の会員にはおりません。

○川出構成員 分かりました。

○内田座長 ありがとうございます。

他にいかがでしょうか。

山下構成員、お願いします。

○山下構成員 そもそも男性のベビーシッターさんは何割ぐらいいるのですか。

○全国保育サービス協会 正確なデータは残念ながら今ありません。

○山下構成員 ざっくり、感覚で。

○全国保育サービス協会 数%だと思います。事業者によっては、男性は使わないという事業者もあります。

○内田座長 よろしいですか。

では、神吉構成員、お願いします。

○神吉構成員 ベビーシッターなどの保育サービスに関して、ベビーシッターの候補者個人が無犯罪証明を持ってくるような制度ではなく、事業者に確認義務が課せられる制度となった場合に、特にマッチング型の場合に、プラットフォームが事業者として確認することとは現実的でしょうか。

○全国保育サービス協会 非常に難しいと思います。非現実的になってしまうと思います。

ただ、今、ベビーシッターのマッチングでも、個人が市区町村に届出をしなくてはなりませんので、そういったものに関しては、届出をするということで、ある程度リストに入ってきますので、いろいろな検索ができることにはなるのですけれども、ただ、今、実際に現実的には、届出制度というのも市区町村で横のつながりが全部あるかということ、なかなかなかったりで、それにアクセスするのが非常に難しかったりとか、そういったことを考えると現実的には難しいのが正直なところです。

○神吉構成員 ありがとうございます。そうだとすると、マッチング型のベビーシッターに関しては、なかなかこの制度がフィットしない。何か工夫すれば使えるようなことはございますでしょうか。

○全国保育サービス協会 マッチングサイトというのも、プラットフォームとしては利用者側に便利さというのがあると思うのです。ですから、プラットフォームに登録しているベビーシッターさんが、ちゃんとその事業者が把握できているという保証を持ったようなマッチングというか、要するにマッチングサイトの形態を使った中で、昔ながらの事業者的な人とのつながりがある、保育士と事業者のつながりがあるような形態であれば可能な

のかなと思うのですが、それはやはり安全のためには必要だと思っているのです。それで、協会としてもそれを勧めているのですけれども、現状としては、やはりニーズがあるのだからいいだろうというようなマッチングだけというのが進んでしまったのが現状だと思います。

○内田座長 ありがとうございます。

では、山下構成員をお願いします。

○山下構成員 市町村への届出制度があるということなのですからけれども、個人事業主が届出せずにマッチング型でベビーシッターの営業をしても、別にそれは違法ではないわけですか。

○全国保育サービス協会 児童福祉法に定める居宅訪問型保育事業を目的とする事業者であって、認可を受けていない場合には、個人事業主であっても都道府県等に対して認可外保育施設としての届出が必要となります。

○内田座長 ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。

普光院構成員、お願いします。

○普光院構成員 ありがとうございます。

今出た質問とちょっと似ているのですけれども、やはりマッチングサイトの場合は、マッチングサイトの管理者がベビーシッターを登録するという形で、そしてマッチングのシステムの中に載せるわけですが、今おっしゃいましたように、従来型のベビーシッターの会社さんの中にも、利用者側から見るとマッチングサイトと同じようなシステムでやっていたら見えるように見えるところもあるのですが、やはりそこには厳然として雇用関係が異なるという事実は必ず存在していると考えてよろしいのでしょうか。例えば、今回のDBSのように、雇用者が雇用する相手に無犯罪証明を提出させる義務を課すという制度にした場合に、必ずその雇用関係というものが確認できるようになっているのかどうかということをお聞きしたいと思いました。お願いします。

○全国保育サービス協会 ありがとうございます。そこは協会としても常に検討を重ねているところで、今、弁護士とも御相談しているところでございますけれども、基本的に今、もともとの古い事業形態を取って、見た目がプラットフォームを使っているマッチングのように見えているところは、個人個人に対しての研修とか、それから個人個人がちゃんと保険に入っているかどうかとか、そういったことは確認ができていて、雇用のときに、個人契約なのですからけれども、その中で研修を受けることとか、そういったことを契約の中に明記するという形で、その辺が妥協点かなと。要するに、単なるマッチングではなくて事業者請負型で、そのときの契約の中にそういったことを明記する。それで指示系統をはっきりするという事。

ただ、法的にそれがどこまで認められるかというところは、今、弁護士や専門家と相談して、そういった契約書のフォームを協会として提供しようと検討しています。今、一応

そういった形で実際の保険に入っているかとか、研修を受けているかとか、研修を提供しているかとか、ちゃんとアップデートできているかどうか、そういったことの確認ができるということで、オーケーにしているというのが現状でございます。

ですから、法的にそういった形態で、いわゆる個人契約なのだけれども、指示系統として事業者からの指示が通るような契約が成り立つのかどうかというのが、これからの問題だと思っております。

○内田座長 分かりました。ありがとうございます。

小國構成員、お願いいたします。

○小國構成員 質問なのですけれども、先ほど採用時にDBSが必要であり、適性検査もあるというお話をされておりましたけれども、実際に保育サービス協会の中で、例えばDBSを使用できる人が、先ほどは申請者、雇用してもらいたい人が証明書を持っていくということに関しては御質問があったと思うのですけれども、申請者ではなくて事業者の方が雇用に当たってそれを取得する。国に照会して、その方が犯罪歴を持っているかどうかを見るということが可能になった場合、やはり個人情報の漏えいというのが一番問題になるかと思うのですけれども、そういう点でしっかりと個人情報の漏えいに関して把握ができるシステムを構築できるのか、保育サービス協会の中で、個人情報の漏えいを守る義務を有する役職を保育協会が認定しているのか、あるいは保育協会が個人情報の漏えいに関して把握ができる状態にあるのか、という事をお尋ねします。

○内田座長 それは、採用を求める方が証明書を取って提出したときにということでしょうか。

○小國構成員 それは先ほどお話ししてくださったのですけれども、そうではなくて、事業者の方が国に、雇用するに当たって犯罪歴があるかどうかを見るという方です。応募の後に採用者が犯罪歴を見て判断するというようなことがあった場合に、その情報が漏えいしない、しっかりとした方というのが、例えば何とか園であれば園長ということになるのかもしれませんが、こういう保育サービスは、今聞くところによると、いろいろな事業者がいらっしゃるって、しかも、会社組織もあるかもしれませんが、個人組織もあるかもしれませんが、協会にさえ所属していれば、その組織のリーダーというか、何とか長というものが付いている人ですね。その人であれば確実に情報漏えいがないということが言えるのかというところが私は心配になってお聞きしているところです。すみません。よろしく申し上げます。

○内田座長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。

○全国保育サービス協会 採用に関しましては、協会としては採用を直接タッチしているものではございませんので、協会に属している事業者の採用責任者の方がそれを担当するという形になるかと思えます。それはどんな採用のときでも同じだとは思いますが、守秘義務として守られると、我々としては信じるしかないという、協会としてはそれが当



然のことという形なのだと思います。ただ、同業の中で、例えば保育士とかベビーシッターというデータベースがあったときに、それが共有されないで、そこだけで持つということの意味がどれだけあるのかということと考えたら、その守秘義務というのが、ちょっと私、今ここに来たのは先ほどですので、その前の議論がどうか分かりませんが、そこはちょっと何とも言えないところ、コメントしようがないところだと思っております。

○小國構成員 ありがとうございます。

○内田座長 ありがとうございます。協会に属していても、いろいろな形態の事業者がいるので、常に守秘義務を負えるような責任ある地位の人がいると言っているのかという御質問ですね。ありがとうございます。

なかなか重要な問題であろうかと思いますが、他にいかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、全国保育サービス協会へのヒアリングは以上とさせていただきます。

草川様、誠にありがとうございました。

それでは、次の議事に移らせていただきます。

次は、法務省から施策について御説明をいただくことになっております。これはオンラインでということですが、法務省の御担当者の方からよろしく願いいたします。

○法務省 法務省の官房参事官の小林でございます。本日は再犯防止の取組について御説明する機会を頂戴いたしましたので、簡単に御説明申し上げます。時間も10分程度ということでございますので、再犯防止の取組とはどんなものか、その概要について御説明した上で、幾つか具体的な内容についても説明をしたいと考えております。

表紙をおめくりいただき資料の1ページ目を御覧下さい。このスライドは、成人の場合の刑事手続の流れを示したものでございます。一般に犯罪をした者等は、逮捕・起訴され、裁判で有罪になりますと刑罰を受けることとなりますが、いつかは地域社会に立ち戻ることとなります。また、不起訴処分になったり、罰金になるなどして、刑事手続の初期の段階で社会に立ち戻ってくるということもございます。こうした人々が再び犯罪に戻らないよう、社会復帰支援を行う取組が再犯防止の取組でございます。

資料の2ページ目を御覧下さい。この表は、刑法犯による検挙人員に占める再犯者の数とその比率を示したものです。刑法犯による検挙人員は右肩下がりで減少しておりますが、初犯者の減少の幅が再犯者の減少の幅より大きいため、再犯者が占める割合、再犯者率は高くなってございます。直近のデータでありますと、検挙者の約半分に近い47.9%が再犯者で占められております。こうした統計から、安全安心な社会を実現する上では、再犯の防止を図ることが効果的であると言えます。

資料の3ページ目を御覧下さい。このスライドは、再犯防止に関する国会や政府の動向について説明するものです。再犯防止の重要性に鑑み、平成28年に議員立法で、再犯防止施策の基本的事項を定めた再犯防止等の推進に関する法律、通称、再犯防止推進法が制定されております。この推進法に基づき、平成29年に政府が取り組むべき施策を定めた再犯

防止推進計画が策定されております。この推進法と推進計画により、これまで刑事司法関係機関を中心にして進められてきた再犯防止の取組が、国・地方・民間が一体となって取り組む施策へと発展してきております。

そして、令和5年3月にこの再犯防止推進計画が計画期間を終えたことから、この3月に第二次再犯防止推進計画を閣議決定したところであります。再犯防止推進法と再犯防止推進計画に基づいて、国・地方・民間が一体となって、犯罪をした者等に対し社会復帰支援を行うことで、再犯防止を進めているところであります。

資料の4ページ目を御覧下さい。ここからは再犯防止の取組の内容について説明いたします。

個別の取組に入る前に、重点的に取り組むべき課題について説明いたします。二次計画の重点課題は、基本的に一次計画の重点課題を踏襲したものとなっております。再犯の要因としては、仕事や家がないこと、保健医療・福祉サービスにたどり着いていないこと、基礎的な学力が身につけていないこと等が挙げられるため、そうした再犯要因の解消を目指すとともに、地方公共団体や民間協力者等と一体となって、社会復帰を促進する体制の整備等を重点課題としております。

二次計画の特徴としては、一次計画の重点課題の一つであった地方公共団体との連携強化等について、犯罪をした者等が地域社会の一員として地域のセーフティネットの中に包摂され、地域社会に立ち戻っていくことこそが重要であることを踏まえまして、二次計画では、地域による包摂の推進というタイトルに変更しております。

本日は、二次計画の重点課題のうち、就労・住居の確保等、保健医療・福祉サービスの利用促進等、犯罪をした者等の特性に応じた効果的な指導の実施等、地域による包摂の推進について、幾つか具体的な取組を紹介したいと思います。

資料の5ページ目を御覧下さい。まず、就労の確保についてです。刑務所に再び入所した者のうち約7割が再犯時に無職であり、また、仕事に就いていない者は、仕事に就いている者と比べて再犯率が3倍であるといった統計がございます。そこで、法務省では、就労に結び付けるために、雇用ニーズに応じた職業訓練を実施したり、ハローワーク等と連携して就労・職場定着に向けた相談支援等を行うなどしております。また、犯罪歴や非行歴のために仕事に就くことが難しい人たちの事情を理解し、雇用することで立ち直りを支援する協力雇用主の確保や、その負担軽減にも取り組んでおります。

続いて、住居の確保についてであります。再犯率を測定する指標の一つに、刑務所出所後2年以内に新たな罪を犯して刑務所に再入所した者の割合である2年以内再入率というものがあります。釈放後の住居が確保されていないまま刑務所を出所した者の2年以内再入率は、釈放前に適当な住居を確保していた者と比べ約2倍高いという統計がございます。

そこで、法務省では、住居を確保するため、刑務所在所中から釈放後の生活環境の調整をしているほか、居住支援法人と連携して、住居の確保等に努めているところであります。それでもなお、行き場のない者については、更生保護施設という民間施設等に入所するな

どするため、そういった施設の整備や処遇機能の充実にも努めているところであります。

続いて、保健医療・福祉サービスの利用促進等についてであります。高齢者の2年以内再入率は他の世代に比べて高く、また、知的障害のある受刑者は一般に再犯に至るまでの期間が短いといった統計があります。犯罪をした者等の中には、高齢・障害により自立した生活が困難な者もあり、福祉サービスに結び付けることによって、再犯に至らなくなる場合もあります。

そこで、法務省では、福祉サービスのニーズについてのアセスメントを強化するとともに、刑務所在所中から福祉サービス等の知識を深めさせたり、福祉施設の事前体験の機会を設けたりするなど、支援を受ける者の動機付けを行っているところであります。また、出所後に円滑に福祉サービスを受けることができるよう、その調整を担う各都道府県に置かれた地域生活定着支援センターとも連携しているところであります。

資料の6ページ目を御覧下さい。続いて、犯罪をした者等の特性に応じた効果的な指導の実施等についてであります。再犯防止には、個人の特性に応じた指導を行うことが必要となります。そのためには、犯罪をした者等の特性や再犯リスクを把握するためのアセスメントが必要となってきます。また、その上で、性犯罪者や薬物・アルコール依存者に対する認知行動療法に基づいた各種プログラムの実施や、少年・若年者については、その可塑性に着目した指導を行っているところであります。

最後に、地域による包摂の推進についてであります。社会復帰促進のためには、刑事司法手続終了後も、国・地方・民間がそれぞれの役割を果たし、相互に連携して支援することで、犯罪をした者等を地域のセーフティネットの中に包摂することが重要と考えられております。

刑事手続を離れた者については国の関与が限られるため、この点に関しては、住民に様々な行政サービスを提供する地方公共団体の役割が重要となります。しかし、再犯防止の取組は、かつては国が中心となって進めてきたこともあり、地方からは、国と地方の役割分担が判然としないとの声を多く頂戴しました。そこで、二次計画では、地方の取組に羅針盤を示す意味で、国と地方公共団体の役割分担を明示しております。その内容についてはスライドに記載のとおりでございます。

また、先ほど御説明した協力雇用主、更生保護施設のほか、自助グループや刑務所からの外部通勤を受け入れていただく事業者、刑事司法手続中からその終了まで寄り添うことが可能な弁護士などといった民間の方々の協力や、そのノウハウ等も活用し、国・地方・民間が一体となって再犯防止に取り組んでいるところであります。

以上が再犯防止に向けた社会復帰支援の取組の概要でございます。

駆け足となりましたが、私からの説明は以上となります。

○内田座長 小林様、どうもありがとうございました。

それでは、ただいまの御説明に対して、御質問がある方は挙手をお願いします。宍戸構成員、お願いします。

○宍戸構成員 東京大学の宍戸でございます。丁寧な御説明をありがとうございました。私からは2点お伺いをしたいと思います。

1点目は、再犯防止の取組、犯罪をした者等の特性に応じた効果的な指導の実施についてでございますけれども、かつて性犯罪をしたとされる方が、教育あるいは保育等のこどもに接するような職業に就きたい、そういう形で生計を立てていきたい、自己実現をしたいと思われたときに、どういう指導をされるのか。その職業はやめたほうがいいのかという指導されるのか、こうやれば、こういうプログラムを受ければあなたは大丈夫だと思いますよという指導をされているのかといった点について教えていただきたい。これが1点目でございます。

2点目は、協力雇用主などの民間協力者に対して、この人は犯罪をした人だけれども、更生の機会を与えてあげてほしい、協力してほしいということで協力をされるのだと思いますが、そのような形で機微な情報を提供せざるを得ないという場面において気をつけられていることがあれば教えていただきたいと思えます。

私からは2点お伺いさせていただきたいと思えます。以上です。

○内田座長 ありがとうございます。

いかがでしょうか。可能な範囲でお答えいただけますでしょうか。

○法務省 宍戸先生、どうもありがとうございます。まず1点目のこどもへの性犯罪を行った者が社会復帰する際にどのような指導しているのかということでございますが、こどもへの性犯罪をした者などについて、こどもに接することが再犯に結び付く要因となり得るといった保護観察対象者については、一般論になりますが、こどもに接する職業に就くことを避けるような指導をするように配慮しているところであります。ただ、事案によっては、当該保護観察対象者に対して、小学校や児童館等こどもが集まる施設に出入りしたり、その周辺をはいかいしたりしないことといったような保護観察中の遵守すべき事項を定めたりする場合もあつたりしますので、職業に限らず、こどもに接することがないように指導監督を行うといった場合もあり得るところであります。

次に、協力雇用主に対する情報提供についてのお話がありました。おっしゃるとおり、犯罪をしたことを分かった上で雇用していただく方には必要な情報を提供しなければならないという側面がございます。片や犯歴に関わる情報というのは高度のプライバシー情報になってくるところでありますので、基本的には協力雇用主に提供する情報は、本人の同意を取った前提で提供していると、そのような運用を我々はしているところでございます。

以上でございます。

○内田座長 どうもありがとうございます。

他には御質問ありますでしょうか。特によろしいでしょうか。ありがとうございます。

それでは、法務省の方からの御説明は以上とさせていただきます。どうもありがとうございました。

続いて、議事のとおり、自治体の発表に移らせていただきます。

当会議には、自治体から3名の方に構成員として御参加いただいておりますが、それぞれの自治体における教育・保育等や、こどもが活動する場等におけるこどもの安全に関する現状、そして日本版DBSについての御意見につきまして、お話をいただく時間を設けさせていただきました。

まずはじめに、鳥取県の湯梨浜町長であります宮脇正道構成員からお話をいただきたいと思っております。

宮脇構成員、どうぞよろしくお願ひいたします。

○宮脇構成員 鳥取県の湯梨浜町長の宮脇でございます。今日はこのようなアロハシャツで大変失礼かと存じますが、町がアメリカのハワイ郡と姉妹都市提携しておりまして、この7月は役場や私どもの町の金融機関、ホテル等でアロハシャツを着用しております。御理解を賜りたく存じます。

6月27日に開催されました第1回の会議の中で、こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認に係る現在の仕組み等について学ばせていただきました。そして、性犯罪から守ろうとするこどもは、そのような犯罪を防ぐ手立てを持ち合わせていないこと、こどもへの性犯罪は繰り返されることがあること、さらには被害に遭われた方がその犯罪によっていかに深く、強く、そして長く傷ついていらっしゃるかなどことから、性犯罪歴等の確認の必要性や、それを活用した性犯罪者の採用防止対策は、多くの課題や困難な点もあろうかと思っておりますが、社会全体にしっかりとルールとして確立されるべきことというふうに私は考えております。

個々の課題や困難な内容等につきましては、私の個人的見解ですから、後ほど申し上げさせていただきますことにしまして、私は、町村の行政に携わる者としてこの場に加えていただいているものですから、はじめに、各市町村の現状について、性犯罪の発生状況、発生した場合の対応等につきまして、前回会議終了後、鳥取県内19市町村の市町村立小中学校、幼保連携型認定こども園、保育所等を対象にアンケート調査を行い、12市町村から回答をいただきましたので、その結果を報告させていただきます。

まず、性犯罪の発生状況とその対応について、事件があったとされるのは2自治体で、その内容は、施設外での職員によるわいせつ行為で、処分は懲戒免職でした。他の10市町村では、性犯罪は起こっていませんでした。

また、性犯罪事件を防止するための措置及び規定の有無では、起こった場合のマニュアルを策定しているのは、小中学校に関して1自治体が児童生徒との接し方に関するガイドラインを策定していますが、他の自治体は策定していませんでした。

なお、このアンケートは公立だけで結果を集計しておりますが、私の町の私立の民間保育所では、こどもを全裸にしないとか、プール遊びをするときには外から見えないようにするとか、上下一遍に脱いだりすることはしないとか、そういうことも取り組んでおられます。一般の公立の部分では、このことに関しては、先ほどの御説明の中にもございましたように、1対1の対応にしないということについて配慮してはやっているようでござい

ます。

次に、性犯罪が起こった場合の対応等に関するマニュアル等の設置につきましては、全ての市町村の小中学校の教師は、鳥取県が示しております懲戒処分の指針に沿い、処分をしており、懲戒免職とされております。幼保連携型認定こども園、保育所等に係るものにつきましては、それぞれの市町村職員の懲戒処分の規定を適用しており、それによって状況が異なっているということだと考えております。

次に、職員採用時の犯罪履歴者であるかの確認の有無では、教員については、全ての市町村で教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律に定める特定免許状失効者管理システムにより、性犯罪により失職した者を再任用することは想定されておられません。

これらが現状での対応状況でございまして、地方のとりわけ町村では、令和4年6月の児童福祉法の一部改正、令和5年4月の同法の一部施行に伴って基本的な指針が通知されたにもかかわらず、依然、幼保連携型認定こども園や保育所等の現場では、園内における性犯罪事件を防止するための措置、性犯罪が起こった場合の対応に関する事等に対するマニュアルの設置等、いずれも整備、実施しているところが極めて少ない現状でございまして。

そのため、これらの取組を積極的に推進していく必要があると考えています。そして、その際、留意点としましては、配慮すべき大きな事柄として、周知啓発ということも挙げさせていただきたいと思っています。住民理解の促進ということです。性犯罪は、こどもたちが過ごす施設の中だけでなく、当然それらの施設以外のところでも起こります。今後、学校に続き、幼保連携型認定こども園や保育所等で発生防止策や犯罪履歴者等の採用を防ぐための施策を強力に進めるためには、例えば、市町村が運営する放課後児童クラブの支援員やファミリーサポートの受け手等の方はどうするのか、さらには民間の放課後デイサービス施設の職員の方への犯罪履歴者の採用制限を求めるのかということ。加えて、現在検討が進められております部活動の地域移行に関係しまして、そういうところはどうかといういろいろな面での事柄が広がってくると思っております。

また、そのように範囲を広げる際の秘密あるいは個人情報を守るための方策、実刑判決を受け刑に服した者及び執行猶予判決を受けその執行猶予期間経過後の者等の採用忌避年数は何年とするか。公立・民間を問わず、ルールの厳守と違反した者の罰則規定等、今後もしろいろなことが検討課題としてあるのではと思っております。

このようなことを考えますと、日本版DBSによりこどもたちを守らなければならないことを社会全体の共通認識として、広く国民の理解を得ていくことがとても重要なことだと考えているところでございます。

なお、アンケート調査の中では、次の2つの点での意見も頂戴しました。1つは、性犯罪事件を防ぐため、こども関連施設に従事する者に、性犯罪の前科があるか確認できる仕組みを作ることについてでございます。これについては、ほとんどのと言いますか、全て

の自治体が基本的には賛成のような感じで受け止めております。免許を有しない職員についても前科を確認できるシステムの検討が必要であるとか、システム自体は必要、ただし運用方針等について人権に配慮し慎重に行うべき。あるいは、現在の制度で前科を完全に確認することは難しいのでは。使用者側が確認する場合はオンライン照会が必須。事前の本人同意が必要なら、事務が増えるのは避けてほしいというような意見もございました。特定免許状失効者管理システムの教員以外への活用といったストレートな意見もございました。

2点目は、子どもへの性犯罪防止の取組として考えられることにつきましては、性犯罪歴等について証明を求めても問題は解決しない。これからの世代に対して性犯罪をさせないために必要な教育、性について正しく知ること及び性被害に遭ったときにそれが性犯罪を受けていると自覚し、声を上げること。性被害に遭った者に寄り添う機関や仕組みの形成が必要で、日本の性教育の国際教育ガイダンスにのっとった見直しが必要だという意見もございました。これは性犯罪歴のための採用のこと等と並行して進めるべきことだという御主張だと感じております。

職員一人一人の人権意識の向上と、誤解を招く行動を取らないようにするための職員研修の実施、地域での見守り活動、多くの目で見ることの防犯教育、「いかのおすし」等ということで、各施設における不審者対応への訓練等ということもございました。

「いかのおすし」ということで、どういうことかなと思ってちょっと拾ってみました。行かない、乗らない、大きな声で叫ぶ、すぐに逃げる、知らせるといことのようにございます。こういうことによつて、子どもが犯罪に巻き込まれようとしたときに、大きな声を出せるようにしたいとか、そういうことを育成していこうというものだというところでございます。

それから、厳罰化等の対策によつて社会全体への啓発を充実させ、性犯罪を抑止するとともに、社会全体で子どもの安全を見守る機運の醸成が必要という御意見、要保護児童対策協議会における虐待防止の啓発をといった意見などがございました。

あと、先ほど来の御議論の中で、働いている方の正職員であるか、あるいは会計年度職員であるか、あるいはパートであるかといったようなことについて差を付けるということは、結局、この制度自体の本質を失わせるおそれがありはしないかと、そういうことによつて人がなかなか確保できなくなるのではないかと、企業的に経営が難しくなるのではないかというお話もございましたけれども、そのところは逆に、そういう施設だからこそ安心して子どもを預けられるというような考え方で周知していくことができないかというようなことも感じたところでございます。

以上でございます。失礼いたしました。

○内田座長 どうもありがとうございました。

それでは、ただいまのお話に対する質疑応答に移りたいと思います。御質問される際は挙手をお願いいたします。いかがでしょうか。

川出構成員、お願いします。

○川出構成員 ありがとうございます。御説明の中で、アンケートによると、幼保連携型認定こども園や保育所等では、改正児童福祉法に基づく取組等が余りなされていないというお話がありました。それは、そういう指針があること自体が周知されていないからなのか、それとも、指針があることは分かっているけれども、手間が掛かるのでやっていないということなのか、その原因はどこにあるとお考えでしょうか。

○宮脇構成員 園によっては、先ほど申しましたように、民間の保育所あたりでは、発生防止のための措置なんかは講じておられるということでございますし、公立のものでも、そういうものの中から何本か拾ったようなことをやっておられるところがございます。ただ、それについて法律の背景等をも理解しながら取り組んでいるという状況がこれまでなかったというふうに判断せざるを得ないと思っております。今回のことで私も勉強させていただいて、こういうことがあったんだというようなことを認識したところでございます。これからみんなでどういう方法がいいのか、町村会あたりでも協議したりしながら進めてまいりたいなと思っております。こちらの国の動きもよく見ながらやってまいりたいと思います。

○内田座長 どうもありがとうございます。

他にいかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。

アンケート調査までしていただいて大変興味深いお話をお伺いすることができました。どうもありがとうございました。

それでは、湯梨浜町の御発表は以上とさせていただきます。

続いて、大阪府高槻市長であります濱田剛史構成員からのお話を伺いたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

○濱田構成員 どうも、濱田でございます。そうしたら、私の方から、ちょっと宮脇町長と重なる部分があると思っておりますけれども、その点は御了承いただければと思います。

まず、こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組み構築に向けて、本市の児童等に対する性暴力対策に関わる取組の現状や課題、懸念等についてお話しさせていただきます。

表紙をおめくりいただき、次のページを御覧下さい。市立幼稚園・認定こども園における現職教諭等への性暴力対策ですが、現状、職員研修を実施し、意識や資質向上に努めております。今後は、文科省から出された指針を踏まえた児童生徒性暴力等の防止に取り組んでいくということでございます。

次のページを御覧下さい。これも現状でございますけれども、市立小中学校については大きく3点取り組んでおります。1点目は市教育委員会で作成した資料を活用した校内研修を実施しております。2点目は児童生徒や保護者へ校内や公的機関等の相談窓口を周知し、1人で抱え込まずに相談することを伝えております。3点目は生活アンケート等を行い、実態把握に努めているということでございます。

次のページを御覧下さい。これも現状でございます。これは法の制定前、講師等の任用



時の対応なのですが、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律が制定されるまで、講師等任用希望者の本籍がある市町村への採用資格調査を行い、禁錮以上の刑に処せられていないかを確認していました。また、面接を実施しまして、人柄や教育への熱意、知識等を確認していました。しかし、この対応では、過去に児童生徒性暴力等を行った教員であるかを確認するのは難しい状況でございました。

次のページを御覧下さい。教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律が制定された後でございますが、先ほどの法制定前の対応に加えまして、小中学校教員において、官報情報検索ツールを活用しまして、講師等任用希望者が懲戒免職等により免許状失効・取上げとなった者でないかを確認しております。また、今年、令和5年4月からは法のデータベース関係の施行に伴い、幼稚園、認定こども園、小中学校教員において、特定免許状失効者管理システムを活用し、児童生徒性暴力等を行ったことによる免許状失効・取上げとなった者でないかを確認いたしております。

次のページを御覧下さい。現在、以上のような対応をしておりますが、課題が幾つかございます。1つ目の課題であります。特定免許状失効者でないと、特定免許状失効者管理システムでは確認できないということでもあります。つまり、教員が児童生徒性暴力を起こして逮捕・起訴されても、禁錮以上の刑にならず、また、停職・減給・戒告の懲戒処分でも免許状が失効・取上げにならなければ、教員の職を続けることができってしまうということでもあります。

次のページを御覧下さい。例えば、大阪府の懲戒処分事例でございますが、1点目の児童買春を行った教員は免職となっておりますので、教員の身分を失い、特定免許状失効者管理システムの管理対象になりますが、2点目のSNS等で性的な言動等を含むメッセージを合計737回送信した教員は、停職3か月となっておりますので、教員の身分を失わず、特定免許状失効者管理システムでも管理対象外となります。

次のページを御覧下さい。2つ目の課題ですが、任期が限られている講師等の場合、任期期間が終わってしまいますと、任期期間中の非違行為、児童生徒性暴力等に対する懲戒処分はできないことになっていきます。つまり、任用期間中に非違行為が発覚しない限り、教員の職を続けることができるということでもあります。

3つ目の課題ですが、学校・園には、校務員、給食調理員、図書館支援員等、教員免許状を必要としない職に携わる者が多くおります。そういう職の場合は、そもそも特定免許状失効者かを確認する対象ではありません。つまり、性暴力を行う可能性のある者を採用してしまう可能性があるということでございます。

次のページを御覧下さい。今後、特定免許状失効者管理システムでは把握できない者や、任用期間の関係で懲戒処分を免れた者が教壇に立ち、園児、児童生徒が性暴力の被害に遭う可能性があることを懸念しております。また、保育士につきましても、現在、こども家庭庁で保育士特定登録取消者のデータベースを作成中であり、今後、教員と同様の課題が出る考えられます。そのことを解消するためにも、特定免許状失効者、特定登録取

消者だけではなく、児童生徒性暴力等による懲戒処分、停職・減給・戒告歴等、児童生徒性暴力等による刑罰歴等を統合して確認することができるシステムが構築されることを望みます。このようなシステムが構築されることにより、教員免許状、保育士資格を必要としない職に携わる者にも対応が可能になると考えます。

次のページを御覧下さい。また、以下のようなシステムがあれば現場としてありがたい点を挙げますと、1点目は就学前児童施設や学校の特定免許状失効者、特定登録取消者の情報や処分歴、一般人の刑罰歴等の各種情報を一元化するため、特定の政府機関からは独立した第三者的機関で情報管理を行う仕組みであること。2点目は性犯罪歴や児童生徒性暴力等がなかったことの確認について、講師等任用希望者から証明書を提出させる運用であること。3点目は偽造証明書等対策のため、使用者側が情報管理機関に証明書番号等を照会できる仕組みであること。4点目は証明書の提出を求める職種の範囲を明確にするための4点であります。

次のページを御覧下さい。4点目の証明書の提出を求める職種の範囲の明確化についてであります。これは関わりのある職種をばっと挙げてみたのですけれども、このスライドにありますように非常に多岐にわたるのではないかと考えております。どの職種まで確認の対象とするのか、こどもと接する度合いや頻度の線引きをどうするのかといったことを整理する必要があるのかなと考えているところでございます。

以上、高槻市の報告でございます。ありがとうございました。よろしくお願いいたします。

○内田座長 どうもありがとうございました。

それでは、続いて、質疑応答に移りたいと思います。御質問される際は挙手をお願いいたします。

山下構成員、お願いします。

○山下構成員 御発表ありがとうございました。法制定前も後も、本籍地への調査を実施して禁錮以上の刑に処されていないかどうかを確認しているということなのですが、これは採用希望者の同意を得てやっているのでしょうか。

○濱田構成員 これはもちろん同意を得ています。

○山下構成員 以上です。

○内田座長 ありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。

神吉構成員、お願いします。

○神吉構成員 ありがとうございます。非常に具体的な要望も出されていて、それでちょっと確認させていただきたいのですけれども、特定免許状失効者、特定登録取消者だけではなくて、懲戒処分なども統合して確認できるシステムが構築されることが望ましいというのは、今回の日本版DBSに関しての御要望なのか、それともこのデータベースに関する在り方の提言でしょうか。

○濱田構成員 DBSが今後どういう議論になってくるのかというのが現状では分かりませんので、基本的に今決まっているシステムの運用の課題ということで、まずはこのようにお話しさせていただきましたけれども、DBSが仮に導入された場合に、これまでのシステムとどう統合するのか、別々に運用していくのかどうかということなのではございますけれども、現場の感覚としては、別々にということになると、思わぬ穴と申しますか、漏れが出てくる可能性があるのではないかなど。非常に感覚的な話で恐縮なのですが、ですので、現状での要望と、DBSが入った場合でもこういった形の方向で行っていただけたらという意味でお話しさせていただきました。

○神吉構成員 ありがとうございます。

○内田座長 よろしいですか。

それでは、小國構成員、お願いします。

○小國構成員 非常に分かりやすいお話でありがとうございました。一つだけお聞きしたいのですが、職種で確認するのが難しいということで、たくさんの「子どもに関わる職種」を提示していただいたのですが、市長としては、どの程度、どこの範囲までだったらDBSを開示できるというか、その権利を取得してもいいとお考えでしょうか。

○濱田構成員 なかなか難しいのですが、法律的にというか、憲法的に考えるといういろいろな問題が出てくると思うのですが、市民と直接接する仕事をさせていただいて、市民感情というか、市民の思いというのを代弁させていただくと、できる限り広いほうがいいだろうとは思いますが、ですので、子どもと接する職種というか、ボランティアも含めて、ボランティアをどうするかという問題はあるのですが、少なくともそういった職にしているような者については網羅した方がいいのかなと思います。

ただ、その技術的な問題として、先ほどもベビーシッターの問題とか、今ここに書かせてもらっていますファミリーサポート事業というのを行政はやっていますけれども、そういった職種について、どうその網をかけていくのかといういろいろな技術的な問題もあると思います。ですので、そこも含めて考えるとなかなか難しいところなのですが、大ざっぱに言えば、できる限り、子どもを守るという観点からすると、やはり広い方がいいだろうとは思いますが。

○小國構成員 一方で、犯罪者の方の人権というか、その辺に対してはどのようなバランスをお考えでしょうか。

○濱田構成員 これは個人的な意見で恐縮なのですが、基本的に、先ほど法務省の方の御発表もありましたが、再犯を防止することだけ考えるのであれば、小児わいせつの犯罪をした方を、そういう犯罪をしやすい環境にもう一度戻すというのは、これはちょっとどうなのかなという懸念があって、むしろそういう方については、あまり子どもに接しない職業に就くような誘導をした方がいいのではないかなど、個人的には私はそう思います。

先ほど申し上げたように、市民の感情としても、そういった犯罪をした方をもう一度そ

ういう環境のところで仕事させるということについては、もしそういうことが分かれば、かなりの反発が予想されると思いますので、このDBSの議論をした以上は、そこら辺のところは慎重に考えていかなければならないのかなと個人的には思います。

○小國構成員 ありがとうございます。

○内田座長 どうもありがとうございます。

他にはいかがでしょうか。大体よろしいでしょうか。

それでは、高槻市の御発表は以上とさせていただきます。濱田構成員、どうもありがとうございました。

○濱田構成員 ありがとうございます。

○内田座長 ヒアリングでもうこの有識者会議の核心的論点に触れるような意見交換もされましたけれども、ここから議論の時間とさせていただきたいと思います。ただ、司会の不手際で時間が予定よりもかなり遅れておりまして、もう予定時間で言うとあとわずかしが残っておりません。そこで、誠に申し訳ありませんけれども、議論を午後7時半頃まで延長することをお認めいただければと思います。申し訳ありませんが、よろしく願いいたします。

そこで議論ですけれども、今回は資料2にありますとおり、こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組み、日本版DBSの必要性と、制度設計に当たり留意すべき観点について御議論いただきたいと思います。この資料2は、これに限定する趣旨ではありませんけれども、考え得る論点を挙げてございます。こういったものも参考にしつつ、自由に御議論いただければと思います。御意見等ございましたら、挙手をして御発言いただきたいと思います。

それでは、山下構成員、お願いします。

○山下構成員 必要性があるという点については、多分、構成員の中で余り異論はないのではないかと思いますのですが、先ほど来、私が質問していることについて、現時点での事務局の見解、もしそれを現時点で言えないのだったら他国の立法例でもいいのですけれども、性犯罪歴の有無を照会する立場にある人に対して、情報漏えいした場合の罰則の創設ということを考えているのかどうかという点と、あと制度の実効性を担保する上では、採用する側に確認義務を課すということも必要だと思うのですけれども、そういう義務を課すことも考えているのかということと、その義務を怠った場合に何かペナルティーがあるのかということと、大きく言うと2点について教えていただきたいのですが。

○内田座長 それでは、現時点でお答えできる範囲でお願いいたします。

○羽柴参事官 事務局といたしましては、まさに今、構成員の先生方にお集まりいただきまして御議論いただくところでございますので、事務局でこういう案を考えていますというのを御提示するというふうに考えているわけではなく、御意見が様々構成員の方々からあろうかと存じますので、まずそれを伺いたいと考えております。

○山下構成員 他国の立法例を分かる範囲で教えていただけますか。

○羽柴参事官 立法例につきまして、類似の制度との関係で、情報漏えいでの具体的な罰則というのは、申し訳ございませんが今ちょっと持ち合わせておりませんので、確認ができましたら、その範囲でお答えできればと思います。

それから、確認義務をかけて、それに対する違反のときのペナルティーがあるかという点につきましては、1回目に御提示した資料の中で申しますと、イギリスなどではそういった確認義務がありまして、そして、イギリスのように一定のこども関連の業務について一定の犯罪歴等がある者を使用することが犯罪化されているところもございまして、一方で、必ずしも従事させることが禁止されているわけではないという立法例もございまして、それらはいずれもあり得るものだと考えております。

また何か追加で分かりましたら、それは御提示させていただきたいと思います。

以上でございます。

○山下構成員 多分、制度設計の肝の部分だと思いますので、他国の立法例をまたまとめて資料でお出しいただければと思います。

○内田座長 では、よろしく願いいたします。

では、磯谷構成員、お願いいたします。

○磯谷構成員 発言の機会をどうもありがとうございます。私は2点、なるべく手短かに御提案申し上げたいと思っております。

1つ目は、まず対象とする業種などですけれども、先ほどから出ておりますように塾であるとか、必ずしも何か届出だとか、許可だとか、そういったものが必要ないものについても、やはりこの制度は必要なのだろうと思っております。私自身も塾で性犯罪があったというケースも経験しておりますし、かなり前ですけれども、スイミングスクールでの御相談を受けたこともございました。それからあと、こどもの遊び場を提供するようなところでの事件というものも関わったことがございます。

しかし、こういったところをカバーしていくのはなかなか容易ではないと思うのですが、一つのアイデアとしては、いわゆるマル適マークのようなものを想定してはどうかと思います。つまり、このDBSの制度に幾つかプラスして、そういったパッケージで、それを守っているところについてはマル適マークのようなものを表示ができる。そうすると実は保護者の方の立場からすると、そういったところはやはり安心度が高いと思うのです。そうすると、ぜひマル適マークを取ろうということで、この制度が広まっていくことが期待できるのではないかと。特に許可とかそういうものがないところで広げることができるのではないかと考えています。

もちろんこのマル適マークを付与するための条件は、DBSの制度を使って、採用するときには必ず性犯罪がないことを確認しているというのが1つ目。それから、2つ目は職員研修等もパッケージにしたらいと思うのです。やはりこどもの援助をする職種というのは非常に落とし穴が多いと思っています。私どもは虐待の問題をやっていると、性被害に遭ったお子さんが、逆に性的なアピールをしてしまうというところがあって、そういった

ところに援助者の方が陥ってしまうということもあつたりするのです。多分、治療の現場で、いわゆる二重関係というのが言われていると思います。つまり、治療関係だけではなく私的な関係も入り込んでくる、そういう落とし穴のことだと理解しています。こういったものは相当研修をしっかりとやることによって一定程度は防げる、予防できるのではないかと考えています。それから、もう一つは、何らか性犯罪を防ぐ対策として一定のものを講じているということ。例えば、お子さんを1人だけ残す場合には必ず他の職員が立ち会う、あるいは巡回をするというようなことであるとか、これは賛否あると思いますし、私にもわかに賛成ではないのですけれども、ビデオカメラの設置であるとか、そういった対策を例えば分かりやすく保護者に対して告知しているとか、そういった要件を付して、マル適マークのようなものを導入するというのも考えていいのではないかと考えています。これが1点目です。

2つ目は、どういったものを登録するかというところで、一つは、当然、性犯罪について有罪判決が確定しているというものはやりやすいと思っています。ただ、恐らく性犯罪については、示談をすることによって、実際には不起訴になるケースというのも相当程度あるのではないかと感じています。この辺りは法務省サイド等が出していただけるとよりいいのかなと思いますけれども、実際に我々も弁護をやっている、できるだけ示談をしてということは当然考えるわけですが、もちろん示談をすると、被害者との関係ではそれはそれで解決なのですが、しかし、まさに今回のように、他のところでまた同様の犯罪をするおそれを払拭していくという場面からすると、示談をしたから解決するわけではないはずなのですね。そうすると、不起訴にする段階で、特にいわゆる起訴猶予の場合に、例えば起訴猶予の条件という言い方はなかなか難しいのも承知していますけれども、データベースに載せることについての同意を取って、それも加味しながら起訴猶予を決めていくというような運用がもし検察官の方でおできになるのであれば、不起訴になっている者についてもカバーしていくことができるのではないかなと思っています。

以上です。ありがとうございました。

○内田座長 どうもありがとうございます。有益な政策提言もしていただき、ありがとうございました。

他にいかがでしょうか。

では、まず普光院構成員、御発言をお願いします。

○普光院構成員 ありがとうございます。私としましては、やはり子どもを守る観点から、なるべく対象職種、対象となる者については広く取っていただきたいと思っています。やはりボランティア等もその対象になると思います。先ほどベビーシッターのところでは雇用関係というところにはこだわりましたが、マッチングサイトのシッターも当然対象になるべきですし、ファミリーサポートもボランティアなのですが、こういったものも対象となるべきと考えますと、いわゆるDBSの提出義務を、雇用者及び管理者も対象にすることによって、マッチングサイトの管理者であるとか、ボランティアの管理者であるとかに対して義務を

課することができるのではないかなと思います。

ちなみに、ファミリーサポートセンターは大変よく普及している制度で、預けたい会員、預かりたい会員が地域で登録してセンターがマッチングするというような形でやっているわけですが、有償ボランティアで時給700円というようなものです。ですから、地域の子育てをちょっと助けたいといったような方が成り手になってくださっていて、ちなみに男性の割合は4.5%です。そういった人たちのボランティア精神を萎えさせることなく、この制度を実施するためには、なるべく手続が簡便であるということが大切ではないかなと思います。それがまず1点です。手続の簡便さというのをなるべく確保していただきたいということが1点ですね。

それから、2点目なのですが、先ほど来ちょっと情報管理の責任等々が出てきていますし、あと、事業者なりが情報を自分で調べることができるようなやり方みたいなことが出てきているのですが、そうなってしまいますとかなり難しくなってくる。やはり個人情報保護するという観点から、いろいろな制約がかかってしまうと思います。

ですから、私がイメージしておりますのは、無犯罪証明請求は、本人でも雇用者でも管理者でも行えるようにしなければいけないと思うのですが、その証明の受け取りは必ず本人がする。だから、内容を見られるのは本人だけということですね。そして、本人が自分の意思でしかるべき相手に提出するという仕組みにしないと、非常に責任関係の複雑な、また、利用できる関係者が絞り込まれるような制度になってしまうと思いますので、この点は、イギリスの例では、受け取りは本人が行って自ら提出するという仕組みになっているのですが、そういう仕組みにしていけないといけないのではないかなと思っております。そういう仕組みにすることで、例えば刑事事件に限らず、先ほど出ていましたような懲戒処分や停職といったものも範囲に含めることができるのかなというふうにもイメージしております。

ありがとうございました。

○内田座長 ありがとうございました。

それでは、宮島構成員、お願いします。

○宮島構成員 ありがとうございました。3点申し上げたいと思います。

今日は参加させていただいて、性加害の犯罪履歴の確認が必要だけれども、この情報にアクセスできる権限を持ってもらうことには相当の責任があるのだということを改めて意識させられました。それが1点目です。

2つ目ですけれども、こどもの性被害を防ぐためには、犯罪歴の確認はどうしても必要だと思いますが、網をかければ安心だというものではないかと。全体の対策の中に適切に位置付けるということが不可欠ではないかと考えました。

3つ目は、私は性加害の犯罪歴の確認について、保育ボランティアや学習ボランティアを対象にするということは、必要性はあるのだけれども、できるだろうか、また難しい面もあるのではないかと。先ほど、網をかけるということだけではなくて全体の中に適切

に位置付けるべきだと考えると申し上げましたけれども、犯罪歴の履歴確認の対象にする事業の範囲は、明確に条文で考え方を示した上で、範囲が曖昧にならないように、対象事業を政令等で例示するというようなことも必要ではないかと思いました。

以上でございます。

○内田座長 どうもありがとうございます。

山下構成員、お願いします。

○山下構成員 対象職種の範囲は、私も広めを取るべきだと思っております。ただし、ボランティアまで含めるということになると、そういう人らに自ら性犯罪歴がないことの証明書の提出を義務付けるというのは、かなりボランティアへの応募をちゅうちょさせることになると思いますので、私の意見は、むしろ雇う側に性犯罪歴を確認させるという制度設計の方がいいのではないかと。ただし、その場合には、情報漏えいのリスクを低減させるために、情報漏えいの場合には、地方公務員の場合は地方公務員法で罰則があるのですが、社会福祉法人や学校法人の職員であっても、やはり罰則を科すべきではないかと思えますし、逆にこの制度を実効あるものとするためには、やはり事業者、地方公共団体も含めてですけれども、確認義務というのを課すと。確認義務を怠った場合にはペナルティーがあるというぐらいの制度設計にしないと、制度の実効性を保ちつつプライバシーを確保するという事は難しいのではないかと思いますし、そうすると、こども関連業種を営んでいる人たち、地方公共団体も含めて、極めて重い責任を負うことになるのですけれども、やはりこどもを性犯罪から守るということからすると、それだけ責任の重い仕事をしているのだという自覚を持ってもらって、そういう仕事を営んでいる人には厳しい責任があっても仕方ないのではないかなと、そんな制度設計が望ましいのではないかと現時点では思っておりますが、ぜひこの点につきましては、他国の立法例をいろいろ幅広く調べていただきたいなと思っております。

以上です。

○内田座長 ありがとうございます。

では、川出構成員、お願いします。

○川出構成員 ありがとうございます。資料2の制度設計に当たり留意すべき観点のうちの④、⑤、⑦に関連する事項について意見を申し上げたいと思います。

その前提として、この制度の下で、何のために、対象となる事業者に対して性犯罪歴等の確認を求めるかという点を整理しておく必要があるのではないかと思います。前回配布された資料8の諸外国の制度を参考にして考えてみますと、大きくは2つの仕組みがありうるように思います。第1は、イギリスの制度のように、法律で、一定の性犯罪歴がある者は、例えば教育とか保育等に係る一定の職に就かせないこととする欠格条項を設けた上で、事業者が雇用を希望する者がそれに該当しないかどうかを確認するための仕組みとして、この制度を位置付けるものです。

もう一つは、フランスの制度のように、欠格条項までは設けずに、事業者に対し、ある



者を雇用するかどうかの判断に当たって、その者の性犯罪歴等の確認をさせることにより、それを判断資料とすることを義務付けるという仕組みが考えられると思います。

その上で、このことが、④の性犯罪歴等確認の具体的な仕組みとどう関わってくるのかですが、両者で違いが出てくると考えられる事項としては、性犯罪歴等の確認を行う期間があります。先ほど申し上げた2つの仕組みのうち、前者のように、前科があることを欠格事由とする仕組みは、現行法上、いわゆる資格制限として広く採用されていまして、関連する行政法規において個別に規定が設けられています。それを見ても、その中でも、当該法規において資格制限の期間を定めているものと、特に期間を定めていないものがありますが、期間を定めていないものについても、無制限に資格制限が続くというわけではありません。といいますのも、刑法の中に刑の効力を定めた規定、刑法34条の2の第1項という規定があり、禁錮以上の刑の言渡しを受けた場合は、その刑の執行が終わった後、再犯をして刑に処せられることなく10年を経過したとき、それから罰金刑の言渡しを受けた場合には、刑の執行が終わった後、同様に5年を経過したときには、刑の言渡しが効力を失うとされており、また、執行猶予がついた場合には、その執行猶予を取り消されることなく猶予期間が経過すれば、その時点で刑の言渡しが効力を失います。刑の言渡しの効力が失われるということは、刑に処せられたことにはならないということですから、それにより資格制限も消滅するということになります。つまり、最長でも刑の執行終了後10年たてば資格制限がなくなるというのが現行法の仕組みです。

このような制度が設けられている趣旨は、刑の言渡しを受けた者に対して一定期間犯罪を行うことなく過ごしたことを条件として、前科のない者と同様の対応を受けることを認めることによって、犯罪者の更生意欲を助長して、社会復帰を図ることにあると解されています。

そうしますと、仮に、今回、最初に申し上げた2つの仕組みのうち前者のような仕組みを設けた場合には、刑法の規定が適用される結果として、そこで定められた期間経過後は刑の言渡しの効力の消滅に伴って欠格事由にも該当しなくなるということになりますから、その欠格事由に該当するかどうかを把握するために行うものと位置付けられる性犯罪歴の確認の対象となる前科も、やはりその範囲内、つまり最長で10年前までのものとなると考えられます。

他方で、後者のような仕組みとした場合、これは資格制限ではありませんので、ここまで申し上げたことは直接には当てはまりません。ただ、対象となる事業者が性犯罪歴等を確認した結果、その者を雇用しない、あるいは対象の業務を行わせないということが十分想定されますので、それは事実上の就業制限として機能することは否定できないと思います。そうしますと、刑の効力期間に制限を設けることを通じて、資格制限の期間に限界を設け、対象者の更生の意欲を助長するという刑法の規定の趣旨自体は、このような仕組みの制度を設けた場合にも妥当すると考えられます。

もちろん資格制限それ自体でない以上は、その期間が刑法の規定と同様である必然性は

ないわけですが、性犯罪の前科をいつまで確認の対象とするのかという点は、性犯罪歴を有する人の更生という観点から考えなくてはならず、そこに一定の枠をはめる必要があるということです。

長くなって恐縮ですが、もう一点、先ほど磯谷先生から御指摘があった⑤の点について意見を申し上げたいと思います。

先ほどの④との関係では、現行刑法を引き合いに出して意見を申し上げたことから、確認の対象としては前科を前提にして話をいたしました。しかし、今回のような仕組みを作るに当たって重要なことは、対象者が一定の性犯罪を行ったという事実であって、それによって刑に処せられたという事実ではありませんので、理論上は、確認の対象が前科に限られるものではありません。そこから、前科に限らず、例えば先ほど御提案があったように起訴猶予とされた場合なども対象とすべきだという意見も出てくるのだらうと思います。

それはそのとおりだと思うのですが、他方で、先ほど申し上げましたように、今回の性犯罪歴確認の仕組みは、欠格条項のようなものを設ける場合はもちろん、そうでない場合でも、事実上の就業制限という大きな不利益を対象者にもたらすものですから、そうである以上は、その人が性犯罪を行ったという事実の認定が正確になされなくてはならないのは言うまでもないところです。

その観点から考えてみますと、刑事裁判を経て裁判所によって認定された前科とは異なり、起訴猶予の場合は、確かに運用上は犯罪事実が認定できたことを前提とするものだとされていますけれども、あくまで検察官による認定にとどまりますし、また、現行法上、起訴猶予処分に対して被疑者が自分は犯罪を行っていないと主張して、それに不服を申し立てる手段もありません。その意味で、起訴猶予の場合には、事実認定の正確性を担保するための制度的な手当がありませんので、それを確認の対象とするということについては、やはり慎重に考える必要があるように思います。先ほど申し上げたとおり、理屈の上では確認の対象が前科に限られるものではないのですが、事実認定の正確性の担保という点から、前科に限定するというのも制度の在り方として考えられるのではないかと思います。

以上です。

○内田座長 どうもありがとうございます。

非常に白熱したいい議論になっているところですが、ちょっと時間が過ぎているので、宍戸構成員、手短にお願いします。

○宍戸構成員 手短に3点だけ申し上げたいと思います。

1点目は、この仕組み全体で比例原則と申しますか、今、川出構成員からお話がありましたような、何のために、どの範囲で、業務従事者であったり、その従事者を雇おうとする人、あるいはボランティアなどに参加しようとする人の自由であったり人権を制限するのか。目的達成に必要な限度で人権を制限することはできるわけですが、それがどの範囲なのかということをしつこく議論していく必要があるだろう。今日はその観点からいろいろ御意見をいただいて、私も引き続き考えてみたいと思うのが1点目でご

ざいます。

2点目は、性犯罪歴等確認の具体的な仕組み、④でございますけれども、これは個人情報保護法124条1項との関係を少し念頭に置く必要があるかと思えます。これについては令和3年6月15日に最高裁判決も出ているところでございますけれども、要は、自分に犯罪歴等がある、あるいは刑事訴追等の捜査等の対象になったかどうかということについて、本人に保有個人情報の開示請求を認めない仕組みであります。認めると、あなたは犯罪歴がないかどうかを、保有個人情報の開示請求をして持ってきてねということがあらゆる雇用の場面でできてしまう危険があるので、それを認めていないというのが現行法の仕組みであります。もちろん、日本版DBSが問題になる職業、職種、その範囲は比例原則で考えなければいけないと先ほど申しましたが、その場面においては公益的な必要があるので、本人の犯罪歴があるかどうかということを一定の限度で確認することは正当化されると思えますが、他方で、個人情報保護法の基本的な仕組みに大穴を開けて、あらゆる雇用の場面で情報を持ってこいということに出来ないようにすることは必要であり、その点で、山下構成員がおっしゃいましたように、基本的には特別の責務を負っている業務サービスを提供する人が、対象者本人の同意等の関与を得た上で確認の仕組みを利用するというようにするのが適切ではないかと思えます。

3点目は本当に手短かに済ませますが、今、川出構成員がおっしゃいました欠格条項型、あるいは判断資料型、いずれにいたしましても、その従業員となろうとする者、サービスの提供者、管理者、それからDBSの管理機関という、基本的なこの流れの中で、性犯罪歴があるなしの情報が流れていくことが想定されるわけですが、データガバナンスの観点から、どのくらいの情報が、どの範囲で、どのタイミングで、誰がどういう形で取得し、次にパスしていくのか。それから、その流れの外に出ていかないようにしたり、外からこの人は性犯罪歴があるないが推知されないようにするためにはどうしたらいいかという点については、今後、深掘りをしていく必要があるかなと思えます。

私からは以上でございます。

○内田座長 どうもありがとうございました。

非常に貴重な御意見がいろいろ出ていて、ここで切るのは誠に惜しいのですが、一応時間の制約がございますので、取りあえず今日のところはここまでとさせていただきます。また次回以降、いろいろな御議論をいただき、相互に議論し合う機会があると思えますので、ぜひそのときもよろしくお願いいたします。

それでは、「こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議」第2回の会議をこれで終了させていただきたいと思えます。

本日は誠にありがとうございました。

最後に、事務局から事務連絡をお願いいたします。

○羽柴参事官 次回の会議は、8月1日火曜日、午後3時半から午後6時を予定してございます。詳細につきましては、また追って御連絡をさせていただきます。

○内田座長 ありがとうございます。

最後に、前回と同様ですが、本日の議事録の扱いについてですけれども、本日の会議の議事につきましても、特に公表に適しない内容に当たるものはなかったかと思しますので、議事録を公表するというにしたいと思いますが、よろしいでしょうか。

(異議なし)

○内田座長 ありがとうございます。では、そのように扱うこととさせていただきます。

では、本日はこれにて閉会いたします。皆様、どうもありがとうございました。