

1. 保護司の使命

(1) 保護司の使命・活動の基本

〔保護司活動の基本〕

- 「あなたのために、地域のために」という基本は変えるべきでない。
- 保護司としても地域における役割を再認識するとともに、誰もが住みやすい地域の構築の一翼を担うといった観点が大切。
- 私共保護司の使命は、あくまでも対象者の改善更生へのお手伝いをする事が最大の使命と考える。
- 保護司活動は、対象者の処遇だけでなく、犯罪予防活動などの地域活動も考慮する必要がある。保護局、地方更生保護委員会、保護観察所、保護司会が一体となり地域の人たちへ伝わるように工夫することが必要である。既に保護司である人も改めて再認識したい。
- 「保護司の使命」とは、今までの保護司の活動の積み重ねが整理されたものであり、上から与えられたものではないことが忘れられようとしている。
- 「保護司」の技術的な面を学ぶのも重要だが、そもそも「保護司」とは何かということを実職の保護司皆が改めて考えることが必要である。
- 非常勤の国家公務員であるという「名誉」と「誇り」を傷つけることのない品格を備え、献身的に活動をしていると認識され、地域の代表として、地域の人びとにとって「誇れる存在」であること。更生保護は地域社会の中で行われる。このような保護司の有り様を求め続けることが質の確保につながる。
- 現在、社会的包摂の理念の下、罪を犯した人、非行のある少年も、「誰も排除されず、全員が平等に社会に参加する機会を持つこと」、「誰もが地域の一員であるという考え」をもって保護司の職務に当たることが必要であると考えます。これは、持続可能な開発目標（SDGs）が大切にしている「誰一人取り残さない」という理念そのもの。

〔これからの時代を見据えた在り方〕

- 地域社会が抱える課題は昨今の価値観の違いや一人一人の個性が重視される中、複雑化しているように感じる。大きな目的は、多くの人とその地域において住みやすい環境を創出していくことにある。そのための一つとして保護司活動も位置付けられることは間違いないが、保護司としても、大きな視点で活動にあたる意識の醸成が今後必要になってくる。
- 保護司の使命は、一義的には犯罪者・非行少年の改善更生であると考えているが、事件数の減少に伴い、事件を担当していない保護司が増えている。また、犯罪予防、地域浄化活動については、地域社会にある程度浸透しているが、犯罪者等の更生保護が直接的に地域社会に貢献する活動とは捉えにくく、保護司の使命を地域社会の貢献の観点からどのように認識してもらうかが課題である。
- 現在もこれからも、保護司の不変的使命の基本は、保護観察と生活環境調整だと思う。中でも重要と思われるのは、まず対象者の話を良く聞く事だろう。保護司は、多能的に活動する事を希求するのではなく、単能的な活動をきちんと遂行する意思を確認し、共有し、発信して行く事が必要。

- 事件担当が未経験であることから、保護司として意欲の低下と自負を失いつつあり、保護観察を担当できる機会を確保することが必要である。保護司継続意欲の低下や保護司の社会的評価の低下に伴う保護司のなり手不足の原因にもなる。
- 保護司は法8条の2において、犯罪を予防を図る為の宣伝活動に従事する事が広く理解されていない。
- これからの時代を見据えた保護司の使命については、「地域社会に貢献する更生保護」と言われているとおり、フォローアップをするなど地域社会に貢献する必要がある。
- 保護司の使命（社会奉仕の精神・公共の福祉等）については言葉的には素晴らしいが、崇高すぎて理解が難しい部分がある。崇高な使命を掲げるだけでなく、保護司一人ひとりの理想の保護司像を具現化した、一般の人にもわかりやすい使命を再構築していく必要がある。

(2) 保護司法関係

- 保護司法第1条に「…犯罪の予防のため世論の啓発に努め、もつて地域社会の浄化をはかり、…」とあるが、SDGsの文脈からはややそぐわない。「…犯罪の予防と犯罪や非行をした者でも取り残さない地域社会の建設のための世論の啓発に努め、…」などと改める。
- 保護司法第1条に「～もつて地域社会の浄化をはかり～」とあるが、人は塵芥ではないので、修正を提案する。
- 第1条の「浄化」という文言に、常々、違和感を感じる。「浄化」という文言には、悪いもの（悪いことをした人）を排除するというイメージがつかまとう。
- 現代の、そしてこれからの時代を見据えた保護司法における「保護司の使命」として、「誰一人取り残さない社会的包摂」の理念を盛り込んだ第1条（保護司の使命）の改正を希望する。
- 保護司は「対象者と向き合い、被害者に心を寄せて活動すること。」「犯罪予防活動を主として地域社会の安寧に寄与すること。」、このことを車の車輪として明確にしてはどうか。
- 保護司の使命には、保護観察対象者との関係だけでなく、地域社会で求められる活動も取り入れ、地方公共団体や関係機関・団体との協働、連携を強化することを使命として掲げることも検討する。
- 今から、70年以上前、昭和25年に制定された法律と今の社会の実態、或いは、保護司の実際の取組みとの間には、乖離が生じている。第1条（保護司の使命）は、この法律の存在意義をあらわすものであり、保護司制度の中核に位置づけられるもの。
- 地方公共団体は、法第17条において、「必要な協力をする事ができる。」ではなく、「協力をする。」に変更する必要がある。

2. 推薦・委嘱の手順、年齢条件

(1) 適任者確保の在り方

- 特例再任の実施がなされる前、誰でも良いという風潮が流れ、どんな方でも受け入れてきた結果として、保護司会の結束が乱れ、保護司会の会員が相互にいたわり合えない不和な状況が続いている。

- 保護観察対象者等の人数が減少する中、処遇活動に対する保護司のモチベーションを維持する方策を考える必要がある。新任保護司の発掘とともに、現役の保護司の早期退任を防止する方策も考える必要がある。
- 熱意はあるが、社会（会社）等で、保護司会の活動に制約が出てしまうと、再任を辞退される方向になるので、そのような場合でも将来保護司活動の再開を希望される方については、保護司の身分をもったまま休職するような仕組みの導入が必要である。
- 地方再犯防止推進計画に保護司適任者確保について盛り込んでもらい、自治体の退職予定者セミナー等で保護司のパンフレットを配布してもらい、保護司である職員の保護司研修出席を職務専念義務免除とする、地域の公的機関・団体から保護司適任者の情報を得る等の際の根拠とするなどして、自治体と協働して計画的に適任者確保を進める。
- 保護司を公務員として、確保は公務員の採用と同じ方法で国が担当すべき。
- BBS会員や更生保護女性会員のなかには、地域に貢献したい意識の高い人が少なからずいるので、そうした人を新任保護司として推薦する。消防団員や水防団員等のなかにも保護司適任者が潜在的にあると考えられる。地方公務員など公職にある人を保護司に就任してもらおう方策もあるが、現職の業務が多忙であり時間的な余裕がなく理解が得られにくい。
- 地区保護司定数の3割程度は人権擁護委員推薦のように市町村長が保護司候補者を推薦する枠を設ける。
- バランスのよい年齢構成、ことに若手の人材確保は大きな課題である。女性保護司の比率を上げていくことも課題。
- 女性保護司適任者の確保について社会のみんなで考えなければならない問題である。更生保護における女性の存在は、更生保護及び犯罪予防啓発の大きな前進となるだけでなく、女性の地位向上にもつながる。
- 若年層の保護司適任者を確保するために、公務員等は兼業承認を受けて、業務に支障のない時間帯に保護司として活動や研修ができるようにする。勤務時間中に保護司活動を認めている民間事業者に対して、事業税額の減税措置、入札参加資格の加点、奨励金の支給など国として支援していく。
- 保護司検討協議会がスムーズに開催できるように、保護観察官に保護司適任者確保の担当者を置く。
- 保護司適任者である人材確保には、生活様式が変化しようとも、普段からの関係性が重要であることは変わらない。従って、インターンシップ制の活用を再度見直し、多用することと、地道に使命を発信し続け、理解してもらった上での推薦が望ましい。

(2) 公募制について

〔導入を検討すべき〕

- 推薦に関しては、これにこだわることなく公募といった制度の導入も検討の対象にはなると思うが、それも保護司に関する認知度の向上があつてのことと思う。まずは保護司の任務をはじめ、その必要性や地域への貢献と言ったことをできる限り多くの人、とりわけ若い方々に知ってもらうことが前提になってくる。
- 現状2年間である保護司の任期や、再任時76歳未満としている年齢上限については現状のままで良いと考えるが、保護司の確保が困難である現状においては、公募制を導入することも一案である。この場合、社会人として活躍する人たちが早い段階から更生保護について知ることができるよう

インターネット等の広報媒体を活用した広報を実施し、住民に保護司制度や活動について理解を得るなど社会的認知度の向上を図る。その上で、大学生、専門学校生、更生保護法人職員、元教員、元警察官、元刑務官等を対象に、それぞれの学校や元勤務先を訪問して学生や退職職員等の保護司活動（ボランティア）の参加について協力依頼することが必要である。

- 公募が望ましいが、経過措置として、候補者の人間性等をある程度は把握していると思料される更生保護関係機関及び地方自治体が推薦できるようにすべき。
- 保護司のなり手不足により、公募による自薦等も視野に入れる必要もあるが、内申時に苦慮する。
- 70歳程度まで勤労する社会的傾向において、年齢条件として70歳以下とし、毎年、多方面に公募をかける。保護司の社会的評価が高くなれば、自ずと公募においても有能な人材確保に繋がり、また、ボランティアではなく、業務に相応する報酬が支給されるようになれば、有能な人材は確保され、そのことがさらに他分野の有能な人材確保に繋がる。
- 公募との併用については良い案と思われるが、どの機関が採否の判断をするのかが課題。保護区や地区会で判断するには、判断基準もなく困難であり、保護観察所で公募され、選考されるならば適任者発掘につながる。
- 保護司候補者の公募については、実施の方向で検討すべき。実施に抵抗も考えられるが、任命までには保護司会選考会もあり、そこに提案する前に属する地区に意見を聞くことが可能であるし、2年の任期内でより適正も判断できるのでは。
- 公募制も一種の手段と考えるが、地区における自治体との連携を図る上で、更生保護活動を担当する自治体の担当課職員や社会福祉協議会の職員に充て職的に候補者となってもらう扱いを取り入れる。
- 現時点では、保護司の社会的認知度が低いために、大規模かつ広汎な保護司制度の広報と一緒に公募制を導入することで、これまでアプローチ出来ていない層へのアプローチにより、従来、保護司になっていただけなかった人が保護司になる可能性が広がるのではないか。
- 誰もが参画することができる、多様性のある保護司制度を目指して、任用条件を明確にして、十分な調査をした上で委嘱することを前提に、試験的に公募制の導入を検討してはどうか。

〔導入は慎重にすべき〕

- 保護司候補の自薦者への対応で苦慮したことのある保護司会長は、公募制に懐疑的である。
- 公募はしてはならない。やはり、保護司は誰でもいいというものではない。お願いした人を推薦していくべき。
- 公募制にすると、連合会単位では公募者に対し断りづらい場合もあり、かえって適任者確保に支障が生じる恐れがある。もし、実施するのであれば、連合会単位ではなく観察所が窓口となって公募で実施してもらいたい。
- 公募制は、時として保護司会の中で、長年培われてきた事柄に対する新任保護司のアジテーター的言動に、違和感を覚える保護司も存在する。制度というより各地区の保護司会に委ねた方が良い。
- 原則、公募制には賛成できない。むしろ公募制に準ずる形で、従前のセミナーや自治体の発行する広報誌を通じた方法により、広く人材を求めたほうが良いと思われる。地域の保護司として、地域の一員として、地域に根

- ざしていききたい。
- 公募制の導入は、現状では反対意見が多い。広報等をきっかけに自発的に保護司会や保護観察所に問合せがある。必要な情報は保護観察所から保護司会へ連絡しているなど、既に公募的な取扱いがされている。
 - 保護司委嘱に関しては、候補者の人物像等が把握できる推薦の形が望ましく、公募には不安が残る。

(3) 自薦者への対応

- PR活動によって自薦者への対応が課題。
- 自薦で保護司になった人は、自身が考えていた保護司活動と実際の活動にギャップが生じ、辞めてしまうことがある。公募を行った地区もあるが、自薦の場合は、その人となりが分からないので、保護司会としても、その人を候補者として推薦すべきか判断に迷ってしまう。
- 自薦の人に生じるギャップについては、事前の説明を十分するほか、インターンシップを活用することでギャップを埋めていく必要がある。
- 自薦者についての保護司適任の判断や不適として断ることの難しさについて検討が必要である。活動が不十分な保護司の対応が難しく負担になっている。保護司を広く確保する一方で、活動が十分でない保護司の処遇方法等の検討も必要である。

(4) 年齢条件について

〔引き上げるべき〕

- 新任者について、委嘱時原則66歳以下とされているが、昨今、企業等の定年が延長される傾向にあり、66歳以下で時間的余裕のある適任者を発掘することが難しくなってきた。委嘱時の年齢制限の引き上げ又は撤廃と、そのことに伴ういわゆる保護司の定年の引き上げを検討する。
- 新任について、委嘱時原則66歳以下とされているが、近年の定年延長により、定年退職後に地域のボランティアに参加しようという世代を保護司に迎えることが難しくなっている。
- 公務員や企業等においては再任用等による定年延長が行われており、退職年齢を段階的に60歳から65歳に延長し、退職後には、第二、あるいは第三の職場に再就職するなどして、70歳前後まで職場における中堅として活躍しているのが現状である。
- 委嘱時年齢については引き上げて良い。若手の発掘は重要だが、現実的には容易なことではない。また定年退職時年齢が引き上げられる傾向にあることから、そのような状況に連動すべき。
- 現行の66歳枠を1期延長し68歳までとして、最後は79歳までにはしてはどうか。また新人保護司獲得の方法も、各組織・各団体等に積極的にPRすることにより新人保護司獲得を図る必要がある。
- 近年は、60歳定年後も再任用等で就労を5～6年程度は継続する方が多く、保護司の初任年齢が66歳以下では、候補となり得る方をなかなか見つけられない。保護司の社会的な認知度が低く、保護司がどのような活動をしているか知られていない人が多いこととなり手不足の一因と思われる。保護司初任年齢の上限を引き上げる等の変更を検討する必要がある。
- 「70歳まで現役」という傾向が強くなっている現状から、新任（委嘱）年齢を66歳以下から71歳以下に、上限年齢も76歳未満から81歳未満へと年齢条件の「5年引き上げ」が望ましい。

- 現役世代では、保護司活動の時間を確保することが難しいため、民間企業の定年延長が進んでいることを踏まえ、委嘱・再任時の上限年齢を上げたり、特例再任の期間を延ばすことを検討する。
- 保護司の定年をさらに引き上げること。特例再任ではなく、最終の任期を2年とはせず、再任日から定年を迎える日までとしてはどうか。
- 再雇用制度により60歳以上の有職者の割合が増加している。委嘱時の年齢制限をこれまでの委嘱時「原則66歳以下」から、「原則68歳以下」にする等、引き上げること検討してはどうか。
- 委嘱時の年齢は原則66歳以下となっているが、高齢社会に伴い年齢条件の見直しを検討する。
- 職業をリタイアされ適任者と思われる人たちに66歳を超えた人が見受けられる。仕事の定年延長の方向性もあり、保護司の委嘱時の年齢は引き上げてよいのでは。
- 2～3年程度は再任上限年齢を引き上げるべき。また、公務員の再任用制度や多くの企業等での定年延長を考慮すれば、保護司委嘱時の年齢制限についても数年間は引き上げるべき。

【引き上げには消極】

- 年齢制限に関しては、見直し論があることは承知しているが、高齢化が進んでいるとはいいいながら、定年年齢をさらに引き上げるとは、若い方々の新規就任にとってはあまり得策ではないのでは。身体的にも頭脳的にも、なかなか難しくなってくる。

【その他弾力的運用等】

- 保護司減少の現状下において、組織の維持や活動の活性化を図るうえで若い世代の存在が必要であることは言うまでもないが、例えば新任時に66歳を超える者であっても、70歳未満であり、なおかつ、保護司法第3条第1項第1号から第4号に規定される条件を具備していたり、あるいは更生保護等に関する知識・経験が豊富であるなどの事情があれば、保護司に推薦できるなどというような、委嘱年齢に関する弾力的運用がこれまで以上に必要である。
- 年齢制限を超えている保護司候補者については、保護観察所において面接の上、保護司として適任か否か判断し、「保護司選考会」に諮問する手順を踏むなどの方法を検討してはどうか。
- 委嘱時の年齢制限は、廃止しても差し支えない。
- 対人間関係構築が重要視される保護司として、下限年齢があってもよい。
- 年齢については、社会が大きく変化してきている昨今、委嘱時の年齢については、それなりの理由があれば柔軟に対応して良い。ただし、再任上限は、変えないほうが良い。
- 役職の年齢制限や役員再任の制限は、一考が必要ではないか。若い保護司の中には、ジェネレーションギャップを感じ、不満に感じることも考えられる。名誉職ではなく、実務者である事を再認識する必要性を感じる。

（5）再任について

- 再任時年齢については現行のままでもよい。
- 再任の年齢上限の引き上げは保護司の高齢化を進行させ、世代交代を阻害する要因となっている。

- 委嘱時の年齢条件を70歳以下とし再任時年齢条件を定めない。78歳以降の保護司活動（事件担当や指名を受けて行う活動）の制約を設けない。
- 再任時上限年齢は、特例再任制度が始まったばかりであり、変更は混乱を招くだけである。特例再任により、充足率の底上げはできたが、今後の動向を更に見る必要がある。
- 特例再任については、「本人の希望があれば、保護司活動に関する個別の依頼も可能とする」に改めるべき。

（6）任期について

- 保護司の任期についても、現在の2年から3年に見直してはどうか。委嘱時上限年齢も検討の余地がある。
- 任期は民生委員と同様の3年にするのを検討しても良い。一部公募制の導入をしないと、現況の保護司数は維持できない。
- 任期2年ごとの再任を繰り返し、最終的に「いつ退任になるのか」分からない。特例再任制度が開始したが、「委嘱時期によって退任する時の年齢が一律でない、不公平である」という声が、かねてからある。退任時期は、一律、満78歳の誕生日とする等シンプルな運用はできないか。
- 少子高齢化により少年事件が減少して、保護観察の対象者が殆ど成人となっている現状等から、保護司の定年を延長しても良い。

（7）保護司法関係

- 保護司は、人が人として、処遇を通じて改善・更生を助ける役割を担っている以上、第3条の項目を変える必要もなければ、保護司として活動するならば、備わっていて欲しいことである。そのためには、大切に引き継いで欲しい条件である。
- 第3条第1項は、基本となることであり誰でも良いというものではない。第7条の2年ごとの更新は必要と考える。保護司になってもらったが、いろいろ不具合があったとしても、解任しにくい場合もある。一つの区切りも時として必要。
- 保護司法3条の「社会的信望」「時間的余裕」「生活の安定」「健康と活動力」の条件を自ら是認できる保護司は、どの程度在任しているのか。適任者の確保が急務の中で、全ての条件をクリアする事を求めて行くと、困難さも感じる。

3. 職務内容の在り方、保護観察官との協働態勢の強化

（1）担当・分担制について

〔担当・分担制はなじまない〕

- 職務の軽減については、記載漏れが多く出るような現行の様式ではなく、見てすぐに記載できるような簡素化も更に進めるべき。保護司会事務のみを行う保護司については、その必要性を感じていない地区会にあっては、むしろ困ることになるのではないか。
- 保護司活動に関しての初任者の理解は、概ね保護観察や環境調整など個人として活動するが主であり、地区保護司会活動への参加に関しては、それほど理解が進んでいない。近年は、定年延長などもあり、有職の保護司も多くいる事から、どうしても地区保護司会活動への参加が低調になりやす

い。そうした意味では、分業制も有用ではあるものと思うが、保護観察などを担当したうえで、はじめて犯罪予防運動などの必要性などを感じることもある。

- 犯罪予防活動・会計事務処理・IT業務等の従事経験者や、これらに詳しい保護司を、その専門性・適任性をいかし、犯罪予防活動や会計事務のみに特化した業務を行ってもらった担当制については、効率的な組織運営上のメリットはあるが、一方で保護司活動を限定させることにより、罪を犯した人や非行のある少年を担当し改善更生へ導くという志を失わせかねないデメリットもある。
- 仮に担当制を導入する場合には、担当業務が長期間に及ぶことがないように、例えば1～2年限定で当該業務を行い、その後は保護観察対象者の処遇等の実務に当たるなど、保護司の心情や特性を十分把握しながら、慎重に行うべき。
- 事務担当保護司と犯罪予防活動をする保護司とを分けることは、保護司の使命からはずれることになるのではないか。
- 犯罪予防活動のみの保護司はいらない。対象者や引受人等との経験により犯罪予防活動に対する理解が深まり、活動の在り方が懸命になる。
- 保護司本来の職務を経験し共有することにより、保護司会活動への参加意欲もわいてくるので、「担当保護司制」には疑問がある。
- 第8条の2は、保護司に求められる至極当然の業務で、地域における防犯予防活動、保護司会の事務などに限定した保護司活動などありえない。いくら困難であっても、主任官・先輩保護司の援助をもらいながら進めてきたのが保護司という仕事。
- 地区保護司会内での担当制には、違和感を覚えざるを得ない。効率化や保護司の負担軽減という面ではメリットも考えられるが、組織の一体感をどう醸成するかが、大きな関門となりはしないか。
- 保護司活動の限定の導入については、慎重にすべき。保護司は業務全般について活動することが本来、期待されているものであり、偏った活動は周囲に誤解を生じさせる恐れがある。
- 保護司がケースを担当し犯罪予防活動に従事することが幅広い経験になる。
- 保護観察をする保護司としない保護司に分けることは、保護司の二重構造化につながりはしないかと懸念する。

【保護司会事務は担当制の導入あり得る等】

- 実費弁償金や助成金等に関する書類が年々増えており、事務のみを行う保護司は検討に値する。
- 特例再任保護司については「保護司会事務担当」などの担当保護司制度があっても良い。
- 活動を限定する保護司を導入すると、保護司同士の確執が生じることが危惧される。保護司会事務のみを担当する者は、保護司の身分を持たない者を事務担当者として新たに配置するべきではないか。
- 事務のみの担当には賛同するが、待遇をきちんと整えるべきではないか。
- 保護司会に係る業務は、事務を処理する専属の事務担当者を雇用することで、煩雑な事務を保護司の業務から切り離し、役員は、この事務担当者と協力して保護司会を運営する。
- 犯罪予防活動は保護司の業務から切り離し、地域の犯罪予防活動を行う各

種団体に任せるようにすることの検討が必要である。

(2) 研修等の在り方

〔土・日、夜間の対応〕

- 事件を担当することへの不安を軽減するとすれば、平日の日中が主になっている定例研修を、例えば、夜間や休日でも研修の実施をしていくことなど保護観察所としても積極的に進めるべき。
- 仕事を持つ保護司が、研修会や会合に出席し易くするためには、平日夜間や土日の開催が必要である。保護司同士が顔を合わせる機会を増やす方策として、中規模・大規模保護区においては、分区単位での研修会・会合を多くすることが考えられる。
- 研修等は、日中では困難な人には夜間を、平日は困難という人には休日を、デジタルを活用したのが一番という人たちもいる。総合的な工夫を考えてほしい。
- 多忙な保護司の配慮として、研修会の在り方の見直し、夜間・土日・オンライン（録画配信を含む）での開催。
- 地区保護司間の関係構築のために地区保護司が、同じ時間を共有することも有意義ともいえ、休日や夜間の研修会開催も検討してほしい。研修の場に集まることで、保護司同士の交流が生まれる。保護司の横の連携を高めるためには、そういう機会を設けることも大切。
- 平日夜間・休日の会合・研修実施や保護観察官対応については、保護司の参加を容易にすることを前提に検討する必要がある。
- 主に平日の昼間に開催している定例研修会や会議について、夜間や土日にも実施するなどし、仕事を持つ保護司が参加しやすい環境を考慮すべき。
- 若手保護司等現役で働いている世代は平日開催される保護司研修等への参加率が低い傾向があり、他の保護司と交流する機会が少ない。現役世代が参加しやすいよう研修の在り方（内容の充実、参加方法の工夫、柔軟な日時設定等）を見直す必要がある。
- 公務員等は兼業承認を受けて、業務に支障のない時間帯に保護司として活動や研修ができるようにする。また、土日や夜間に地域別定例研修をできるようにする。
- 「昼間は仕事で時間が取れない」方も多いため、夜間又は日曜日等の研修、リモート研修などを行う必要がある。

〔研修資料等のデジタル化〕

- 保護観察所職員が講師をする集合研修は維持するとして、DVDや動画で補講・補足が欲しいという若手保護司の要望がある。保護司活動を長く続けてもらうために、隙間時間を活用した自主的な学習の材料を用意してもらいたい。
- 研修会に参加できなかった方には、サポートセンターはもとより、個人でもリモートで聴講できるシステムの構築を早期に確立されたい。
- 研修においても講義形式だけでなく、ケースへの見立て等の技術向上に向けてのピアカウンセリングや模擬面接等を取り入れ、面接技術の向上につながるような工夫が必要。
- 定例研修会欠席者補講の動画配信を保護司専用ホームページで行ってほしい。
- 定例研修などは保護司専用ホームページH@に動画をアップし、その動画

を視聴した者でなければ分からない事項や感想文の提出を求めることで研修に参加したとする対応も考えられる。

- バズセッション型や集団討議型の研修では難しいと思うが、講義形式による研修であれば、その講義内容を専用ホームページにアップし、自由な時間にそれを受講し結果報告することで参加に代えることができるようにする。講義形式以外の研修については、テレビ会議システムを併用し、例えば、本会場とサポートセンターを結び複数の会場で実施したり、他の保護区の研修を越境受講できるようにする。
- 保護観察官との密接な連携、保護司への研修制度の充実等、様々な対策が考えられる。今後は、従来型の研修制度だけではなく、ICTを活用したオンライン研修、セキュリティーの担保された専用ライン（チャット）のようなものを導入して、必要な時にすぐに対応をお願いできるような体制整備をお願いしたい。

（3）保護観察官の在り方

- 複数の担当地区を抱え、かつ新たな任務への準備など多忙を極めている保護観察官に些細なことを問い合わせることをためらう保護司もいる。ICTを活用した個別の相談なども可能な体制が求められるかもしれない。
- 事例選定や匿名性には配慮が必要であるが、保護司専用ホームページのメッセージボードに相談できるスペースを設け、いつでも投稿でき、保護観察官、特にベテラン保護司等が、助言を打ち返すシステムを構築できれば、不安等の軽減につながる。
- 就業者や他のボランティア活動を掛け持ちで行っている保護司にとっては、平日日中の研修や会議との両立は難しいものがある。今後は各地区保護司会の事情等に応じた調整を図りながら、終業時間後の午後6時以降の時間帯や、休日等において会合等を行う必要がある。
- 保護観察所の職員には休日の振替制度で対応してもらうなど、選択肢を広げてもらいたい。ただし、研修場所や会合場所は、地方公共団体の施設を借りていることが多く、地方公共団体の協力を得る必要がある。
- 保護司からの相談に対する地区担当の保護観察官からの適切なアドバイスや日頃の指導は、保護司にとって不安や負担の解消に繋がるものである。平日の勤務時間帯以外においても保護司からの相談等に対応ができるシステムの構築を検討願いたい。地区担当の保護観察官との人間関係の醸成に努めることも重要であることから、定期的開催される役員会等の会議や各種活動への参加についても検討願いたい。
- 職員のサラリーマン化が顕著である。最近、職に就いている保護司が多いため、時間外の研修会や相談等が要望されることが多く、その旨依頼するがすべて断られる。残業を強要するものではないが、対人間関係を重要視する保護司の仕事の考えると、もう少し協力的であってほしい。
- 就任まもない保護司に対し、サポートセンター等を通して先輩保護司のアドバイスや保護観察官の専門知識による指導援助が、新任保護司の不安を払しょくし意欲につながられるので、協働での取り組みが必要。
- 主任官等の保護観察官が、保護観察対象者と初回面接を行うにあたり、保護司就任後、なるべく早い機会に立会する機会を設定して、事件担当の不安の解消に努める。保護司が事件を担当することの「やりがい」を実感してもらうことも必要である。
- 地区担当保護観察官とサポセン等で週1回程度、諸問題を抱えている保護

司との面談が望ましい。地区担当保護観察官は、事件担当のみならず、担当保護区内の更生保護女性会など更生保護団体にも関心を持ち、積極的にかかわっていくことが必要。

- 担当する事件の悩み等に対して、チャットやメーリングリスト等を使った助言や情報の共有等のシステムを構築し、夜間や休日でも保護観察官やベテラン保護司から適宜助言が受けられる体制づくりをする。
- 平素から主任官とは連絡を取り合うことが必要。保護司の求めには必ず何らかの答えを、出来るだけ具体的に出してもらいたい。保護司に対する保護観察所のフォローが必要。
- 主任官からの打ち返しがあることで、ノウハウや留意点に気づくことがある。相談相手がいないと孤独になり、早期退任となってしまう。
- 保護観察所は、更生保護法第29条において、犯罪予防を図る為、世論を啓発する活動が見えてこない。

(4) その他職務内容等

- 事件を担当してやりがいを感じることができる環境づくりが大切。事件を担当することに不安や孤独を感じる保護司が少なくないため、保護司会内で各保護司への相談や支援の態勢整備が必要。そのためには、保護司会運営にかかる負担の軽減や保護司会に対する行政からの支援が重要。
- 保護司活動が今後も継続していくためには、保護司活動のやりがいや喜びを次の世代へ繋げていくこと、関係する団体や一般に広く広報していくことも重要。
- 事件数が多く保護司が不足している保護区（分区）では、保護司が事件に追われており、事件内容も複雑になっている。先輩保護司等に相談できる場合は対処できるが、そうでない場合は対応に苦慮するため、相談先が必要。事件数が少なく保護司が余っている保護区（分区）では、やりがいを見出せない保護司もいるため、やりがいを感じてもらえる要素が必要。
- 最近、複数担当によりベテラン保護司が新任保護司をサポートしている。
- 新任保護司の不安や負担を軽減するため、複数担当制を活用したり、新任保護司研修会等でベテラン保護司との交流を深めていくことが必要。
- 保護司活動は危険ではないという現実を積極的にアピールしていく必要。複数担当制の積極的な導入、インターンシップの積極的な活動を行う。
- 保護司の負担軽減の観点から、犯罪予防活動や保護司活動については予算の充実を図り、業者への業務委託やアルバイトスタッフを採用するなどを検討すべき。

4. 待遇、活動環境

(1) 会費・実費負担の軽減

- 保護司会の活動経費について、ボランティアとして活動しているのにも関わらず、なぜ自分たちがその経費の一部負担しなければならないのかといった意見も多い。国等の活動に対する支援があるのは理解しているが、活動に対する直接的な支援が厚くなれば、報酬等に対する不満も軽減されるのでは。
- 「保護司組織」を維持する経費とボランティアとしての保護司活動にかかる経費が整理されていない。自己の負担でやる「保護司」の活動と公的な

負担で行われるべき活動の整理をする必要がある。求められる保護司活動の「実費」は全額弁償されるべき。

- 保護司はボランティアであるが、活動にかかる経費については、保護司が持ち出すことなく支給されるような制度設計を検討すべき。
- 実費については、給与を支給しないとすると、職務を執行する為に要する費用の全額を支給すべき。
- 保護司会運営に関する経費としての会費徴収の在り方について、保護司の中には会費負担が重荷になっている人がいる。新任保護司確保の過程で年会費負担が理由で採用辞退するケースもあった。保護司活動は無償のボランティア活動であることは分かっているが経費負担でのボランティア活動に抵抗のある人もいる。
- 待遇については、保護司はボランティア活動なので今のままで十分だと思うが、保護司会の役員等特に負担が大きいものについては手当等の支弁を行う等の改善が必要。
- 適任者に保護司を依頼するときに、無報酬であるという説明がしづらいことが多い。費用弁償は支給される旨の説明はするが、保護司となって保護司会会費の支出などがあることについて違和感を持たれている。報酬とまではいかなくても、各種会費や共済費など保護司が負担すべき支出の軽減を図るべき。
- 保護司が支払っている会費負担相当額分について国費の負担を。
- 保護司会は「保護司法」に基づいて組織運営が行われているもので、その運営や活動に係る経費については、本来は国費をもって支弁すべき。保護司個々の活動はボランティアでやむを得ないが、保護司会の活動に必要な経費については予算化を図る必要がある。

(2) 報酬制について

〔導入を検討すべき〕

- 専門性が高く職業的に業務にあたる者として、保護観察官とは別に地域に密着した人材を確保する必要がある。資格制度により一定以上の知識や技能を習得した人材を採用することとし、待遇を公務員として報酬制とすることの検討が必要である。
- 公募制を導入した場合は、報酬制と実費弁償金の二本立てにすれば良い。
- 各保護司の役割に応じて報酬を支払う。
- 現在の保護司実費弁償金に併せて、消防団員に対して支給されているような報酬制の導入を検討願いたい。

〔導入は慎重にすべき・なじまない〕

- 報酬制にした場合、一般的に報酬に見合った成果が求められるが、保護司としての仕事においてその成果の評価がどういったものとなるのか、一般国民にとって納得いくものなのかなど、制度導入にはかなりハードルが高いものになる。
- 各保護司により活動実態が異なると思われるため、「一律基準・固定的報酬制」には疑問を感じる。
- 報酬制にすべきとの意見が見受けられるが、保護司法第1条の精神にそぐわない。
- 保護司会としても若い保護司の思い・考えを柔軟に受け入れる必要はあるが、報酬制の導入には反対である。今までどおりの実費弁償金の支給でよ

い。保護司は崇高なボランティア活動との認識を再確認する必要があるのではないか。

- 報酬制には反対。実費弁償の何が不服なのか。ボランティアだからこそ言えていることも多々あるので、給与は支給すべきではない。ただし、費用弁償するにしても、現実に合わない旅費計算されているときがあるので、より実態に即した費用弁償が必要。
- 報酬制の導入については、導入を検討すべきと思っていたが、近年ボランティアとしての更生保護活動に大きな意義や意味があるのではないかと考えている。
- 報酬制については、慎重に検討する必要がある。保護司組織活動費や特殊事務処理費の予算を増やすなど、実費弁償金内での対応とした方が、保護司としても保護司会としてもよい。
- ボランティア（無報酬）であるにもかかわらず、会費等を負担していることに矛盾しているとの意見もあるが、無報酬だからこそ対象者やその家族が心を許してくれる部分、地域で正しく評価してもらえらる部分がある。先輩たちが長年続けてきたこの制度は変えるべきではない。

【どちらとも言えない】

- 事件担当の機会は地域によりかなりの差があり、その他の活動も必ずしも一律的とはいえないことから、現状においては報酬制はなじまない。他方で、一面では犯罪や非行からの当事者の立ち直りの支援、犯罪や非行の抑止といういずれも難しい社会課題に、自らの自由な発想や行動を活かしながら関わられる、という要素も多様な人材を確保する上で必要な観点であり、報酬制導入により業務の一定程度の画一性が求められるとするならば、現状のような実施業務への費用弁償という処遇の考え方は、一義的には合理的と考えられる。ただし、今後の持続可能な保護司制度の構築に向けては、保護観察の高度化などに対応できる専門人材（エキスパート）の育成の観点も必要と考えられ、業務に見合った報酬制の導入の検討の余地があるのではないか。
- 保護司の待遇に関しては、報酬制の導入の必要性を考えている方がいる一方、現状の無報酬で構わないとの方も相当数いるので、当地区としてどちらが好ましいかといった判断までには至っていない。
- 報酬の支払い方によっては、保護司として馴染まない気もするが、報酬制導入については広く意見を募り、時間を充分とり検討を重ねることとしたい。

（3）保護司実費弁償金の充実

【単価増の必要性】

- 保護司は、ボランティアではなく、裁判所調停委員のように1件処理ごとの報酬単価を上げて相応な金額を支給し、待遇面を改善して、社会的認知度と評価を高める。
- 職務内容と比して、支給される国費が見合わない。実費弁償金の単価をアップしていただきたい。

【保護司会運営支援の充実】

- 保護司会費を負担に思っている方がたくさんいる。社会環境としては対象者が少なくなり大変喜ばしいが、実費弁償金でカバーしきれない負担があ

ることは確か。保護司組織運営費用、犯罪予防活動費用等の見直しを検討すべき。

- 保護司の待遇については、社会奉仕の精神の観点から、給与ではなく実費弁償であることはやむを得ないが、実費弁償の対象とならない、保護司会事務等の活動に対する手当の検討が必要。
- 保護司組織活動費の執行対象・範囲を拡大し、あるいは定額支給部分を設けることにより、保護司会における実費弁償金収入が安定的に確保されれば、将来的には、保護司個人から徴収している会費の負担を軽減することも可能となる。
- 保護司会活動に対する保護司組織活動費の助成はあるが、物価の高騰が収まらないことから経費の節減を余儀なくされているのが現状。更生保護サポートセンターの運営に携わる企画調整保護司の実費弁償も不足している状況にある。そのため保護司組織活動費並びに企画調整保護司（特殊事務処理費）の増額を求める。
- 近年、保護司会（連合会）運営のための事務量が増加している。予算増額により、本当に必要な領域への国費支給額を充実させてほしい。

【旅費等支給額の適正化】

- 旅費・宿泊費等について、保護司の行動実態（年齢や地域の交通事情等）に沿っていないので、改善すべき。
- 保護司会活動等に対する旅費・宿泊費等の改善についても考慮してほしい。
- 一般の保護司会員からは、保護司になっても金銭的な補償がなく、他のボランティアに比べ日当も少ない、ボランティアである保護司から会費を徴収することに疑問を感じるという声が多い。実費弁償金の定額旅費ではカバーできない部分がある。

【その他保護司実費弁償金の充実等】

- 保護司活動を行う中で、「ボランティア活動に労力だけではなく金銭的な負担も必要なのか。」との声も一部にはある。組織を運営維持するためには、会費が必要だが、実費弁償金で不足が出ている保護司が多数いるのであれば、実費弁償金額を引き上げるべき。
- 保護司実費弁償金の明細をもっとわかりやすくしてもらいたい。
- 保護司の活動に対しては、現在、実費弁償金が支払われているが、実際にかかる経費を満たしているとは言いがたい。実費弁償金の増額等、保護司活動に対する金銭的援助や実費弁償金の請求手続等の簡便化を図ることとで、保護司会の負担を軽減することが重要。面接の際のちょっとした食事等に係る個人的出費があるのが実態。保護司が報われる基盤整備・制度設計をお願いしたい。
- 研修や各種会合への参加において、Z o o m等の参加は移動が伴わないと実費弁償金が支払われない。若い在职者の保護司候補者確保の観点から、現行の実費弁償が移動に対する弁償であることを時間拘束に対する弁償に変えるべきではないか。
- 保護司活動を通じて、会費の負担とか実費弁償金でカバーしきれない部分がどうしても出てくる。最初からボランティア前提で委嘱されたのであるから、多少の持ち出しはあっても当然とを感じる部分もある。

(4) デジタル化の推進

- 保護司の負担軽減の手立ては積極的に進めて欲しい。報告書の作成等の事務処理について、デジタル化を進め、機材の補助を考えて欲しい。
- 今後、経理面、支部運営面において、各保護司会からフォーマット（様式）に数字等を入力すれば事務処理が出来るようなデジタル化システム化が理想である。
- デジタル化（電子化やペーパーレス化）のためには、文書やフォーマット（様式）の統一化や各種手続きの簡素化を図る必要がある。
- 更生保護、保護司活動の社会的認知度向上のために、紙媒体でなくデジタル化広報に全面的にシフトしていただきたい。
- ICT化の進化に伴い、特殊犯罪や事件が増加傾向にある一方、それに対応すべき対策や保護司制度の確立が喫緊の課題である。
- 同年代保護司でオンライン交流できる機会や、若手から先輩保護司へ気軽に質問や相談ができるシステムを要望する。
- デジタル化の推進は必要であるが、高齢になると、各種機器を使いこなすことが難しいという現実がある。
- 保護司の育成について、パソコン・スマホ・タブレット等の取扱いを保護観察所主導で研修会を開催するなど重点的に実施する必要がある。

(5) 更生保護サポートセンターの充実

- 地域ごとの格差が大きく、平日夜間や休日の利用が難しかったり、広い保護区では遠方にサポートセンターがあるため利用できないなど、保護区の実情に応じた多様な面接場所の設置を検討すべき。
- 公共施設を面接場所として使用できるように、保護司会任せにするのではなく、保護観察所も積極的に地方公共団体と協議する。
- 保護観察所で事務補佐員を雇用するのと同様に、サポートセンターにも事務補佐員等の採用の必要性を感じる。採用する場合は、保護司の身分ではない方がよい。

(6) 保護司会の在り方

- あらゆる組織に言えることは、世代交代が滞った組織は疲弊していく。保護司会においても、同様のことが起こる危険性がある。
- 例えば、支部・地区役員の若年者への就任を促進し、先輩保護司がその役員を支えて行く組織を目指していくよう全国決議することも手法の一つ。70歳を過ぎたら、若手を育てるのが役割。
- 現役世代の比較的若い保護司の多くは、本業が多忙のため、保護司会の研修や会合等への出席が難しく、他の保護司から不信感を持たれがちで、保護司会の中で孤立しがち。オンラインによる会合への参加や研修の受講を実施するなど、個々の保護司の生活スタイルに応じて保護司活動に参加できるようなシステム作りと、そうした対応を受入れることについて、保護司の意識改革が必要。
- 若い人を確保することについて、組織が安定して持続するには、年代、世代的にバランスよく人が必要。現状では若い人が決定的に足りない。若い人、すなわち現役世代（有職者）が就任し、本職と保護司活動を問題なくできる仕組み作りが必要。
- 保護司会の長老は、のちのち若手の保護司が活躍するようにしていくのが役目である。

- 「保護司会」について、保護司が活動する上で必要と感じ、自分たちの組織として作り上げてきたものが法制化されたという歴史がやはり見えにくくなってきている。
- 各県連・各地区保護司会の事務局長への負担が増大しているため、事務局長へのなり手が不足している。待遇面を考慮願いたい。
- 保護司会の事務処理について、例えば、保護司組織活動費の請求方法を保護局や地方更生保護委員会において、わかりやすいマニュアルを作成するなどして事務担当者の負担を軽減して欲しい。
- 保護司会は、保護司会及び保護司会連合会に関する規則第4条において、保護司及び保護司会の活動に関する広報宣伝が乏しく、理解を深める必要がある。

(7) 社会的認知度の向上・広報の在り方

- 保護司は犯罪をした者等が孤立することなく、社会の一員として安定した生活が送れるよう保護観察官と協働して保護観察を行うことになっているが、一般的には保護司や更生保護についての認知度はいまだに低迷しているのが現状である。
- 役所や学校を訪問しても「保護司」という名前だけは知っているという人が多い。まだまだ保護司の仕事や更生保護についての認知度は低い。そのため、分かりやすいパンフレットを作成する、動画をテレビで流すなど、もっと一般の方々に知っていただくことが必要である。
- 保護司が地域の安全安心に寄与していることへの地方公共団体の理解が足りない。
- 就労しながらの保護司に、年数日のボランティア休暇（仮称）が付与される制度を新設してはどうか。
- 保護司や保護司会の社会的認知度の向上に努めるべき。世界に誇れる保護司制度であることを、もっともっと広報すべき。保護司の認知度が広がれば、犯罪予防への効果も期待できる。
- 保護司が保護観察対象者に向き合い、社会貢献しようという就任意欲に応える諸環境が未整備。
- 地域における広報活動には限界があるので、全国的なCMやバナー広告により、社会的認知度を上げる必要もあるのではないか。
- 「社会を明るくする運動」などを通じて、保護司活動が広く世間に認識されるよう啓発していく必要がある。