

資 料

4

地 方 別 保 護 司

代 表 者 協 議 会

意 見 集 取 り ま と め

目次

0. 意見要旨	1頁
1. 推薦・委嘱の手順、年齢条件	3頁
(1) 現状・課題	3頁
(2) 今後必要となると考えられる事項	58頁
2. 職務内容の在り方、保護観察官との協働態勢の強化	112頁
(1) 現状・課題	112頁
(2) 今後必要となると考えられる事項	177頁
3. 待遇、活動環境	239頁
(1) 現状・課題	239頁
(2) 今後必要となると考えられる事項	308頁
4. 保護司の使命	374頁
(1) 現状・課題	374頁
(2) 今後必要となると考えられる事項	417頁

0. 意見要旨

1. 推薦・委嘱の手順、年齢条件

- 昨今の雇用情勢に鑑みれば、新任委嘱時年齢は撤廃すべきである。あるいは、引き上げるべきである。ただし、引き上げて、問題の先送りに過ぎない。
- 定年年齢は一律とすべきである。あるいは、特例再任制度の状況を見極めるべきである。
- 保護司適任者の確保には、なり手の人柄を知る必要があることから、保護司候補者検討協議会や保護司の人脈によることが望ましいが、保護司の社会的認知度を高めるためにも公募制に取り組むこともあり得る。ただし、適格性を欠く者への対応は保護観察所が行うべき。
- 保護司候補者検討協議会が設置されていなかったり、形骸化している保護区があることから、充実に向けた工夫が必要である。
- 保護司適任者確保の問題を保護司・保護司会に任せすぎなので、自治体に協力を求めるなど保護観察所も積極的に取り組んでほしい。
- 誰でもいいからと確保した結果、ケース担当を断る、研修に参加しないなど責任感や協調性のない保護司が増えており、保護司の質が低下しているのではないか。
- 適格性を欠く保護司への対応として、解嘱手続を簡素化してほしい。
- 任期について、3年、4年、5年などに延ばすべき。あるいは、短縮することも含め、年齢や経験年数に応じて弾力的にすべきではないか。

2. 職務内容の在り方、保護観察官との協働態勢の強化

- 事件を担当する処遇活動や犯罪予防活動を始めとする地域活動を経験した人でないと、保護司会の運営事務を担うことができないのではないか。これら全てを担うのが保護司である。
- 保護司会の事務については、保護司会内で工夫し、会員であるすべての保護司がそれぞれの得意分野をいかしながら役割を担うべきではあるが、事務手続については簡素化する必要がある。
- ケースを担当して初めて保護司としての勉強が始まるのであって、複数指名制を積極的に活用したり、担当数に偏りが無いよう、保護区や分区単位で調整するなどして、多くの保護司が事件を担当できるようにすべき。
- 仕事を持つ保護司のことを考えれば、平日夜間や休日の研修・会合の実施について配慮すべき。その在り方については、常態化するのではなく、保護司会と保護観察官が調整しながら実施すべき。
- 保護観察官は保護司からの報告書に打ち返しをすべき。夜間・休日でも保護観察官に相談できる体制を整えてほしい。定期的に、保護観察官と保護司が相談できるような機会を設けてほしい。保護観察官は、積極的に保護司会を往訪し、担当する地区でどのようなことが起きているのか把握してほしい。

3. 待遇、活動環境

- 時代の変化に伴い、無報酬のボランティアであることに不満を感じる保護司が増えてきた。次世代を担う保護司を確保するためには、報酬制の導入

- を検討してもよいのではないか。
- 報酬制を導入した場合、最低賃金との関係や能力評価をどうするのか、活動内容の質や量による格差をどうするのか、やる気のある保護司とそうでない保護司との差をどうするのか、再犯した時の道義的責任をどうするのかなど問題があり、保護司にはなじまない。
 - 現行の実費弁償金で十分であるが、困難なケースが増えていることや昨今の物価高騰を踏まえて、実費弁償金の単価を充実してほしい。一定額の保護司手当を創設してほしい。
 - 実費弁償金の対象となる活動について請求していないこともあるので、請求事務手続を簡素化してほしい。
 - 実費弁償金が支給されても何に支払われたものなのかが分からないので、明細を明らかにしてほしい。
 - デジタル化については、習得困難な年齢層の保護司もいるので研修が必要である。もっと早くデジタル化を進めるべき。H@の使い勝手が悪いので、改善してほしい。
 - 更生保護サポートセンターは立地や使用に制限があることから、地区の状況に応じて複数設置できるようにしてほしい。更生保護サポートセンター以外での多様な面接場所も必要となっている。
 - 現役世代の保護司が活動しやすくするため、公務員に対する職務専念義務の免除や、保護司である従業員を雇用する雇用主に対する理解を求めるなどの取組を実施してほしい。
 - 地域社会での保護司の認知度の低さがなり手不足の一要因と思われるから、社明作文や出前授業の取組だけでなく、小学校・中学校・高校の教科書に保護司を記載することも必要ではないか。
 - 充足率や欠員の状況に一喜一憂して不適格者を確保するのではなく、地道に息長く適任者を確保すべき。

4. 保護司の使命

- 保護司の使命は、処遇活動及び地域活動によって成り立っているが、最近では保護観察等事件数が減少していることもあり、犯罪予防活動や関係機関・団体との連携を始めとする地域活動の比重が重くなっている。
- 保護司の使命をよく理解していない保護司が散見されるので、自覚させる必要がある。
- 地域社会における保護司に対する認知度が低いため、基礎自治体への広報を始め保護観察所が積極的に行うべき。
- 事件数の減少を踏まえ、保護区ごとの定数を見直すべきではないか。保護司定数にとらわれすぎるのはよくないのではないか。
- 保護司法については、誰一人取り残さない社会の実現や再犯防止推進法など昨今の状況を踏まえた分かりやすい内容となるよう見直しをすべき。

1. 推薦・委嘱の手順、年齢条件

- 昨今の雇用情勢に鑑みれば、新任委嘱時年齢は撤廃すべきである。あるいは、引き上げるべきである。ただし、引き上げて、問題の先送りに過ぎない。
- 定年年齢は一律とすべきである。あるいは、特例再任制度の状況を見極めるべきである。
- 保護司適任者の確保には、なり手の人柄を知る必要があることから、保護司候補者検討協議会や保護司の人脈によることが望ましいが、保護司の社会的認知度を高めるためにも公募制に取り組むこともあり得る。ただし、適格性を欠く者への対応は保護観察所が行うべき。
- 保護司候補者検討協議会が設置されていなかったり、形骸化している保護区があることから、充実に向けた工夫が必要である。
- 保護司適任者確保の問題を保護司・保護司会に任せすぎなので、自治体に協力を求めるなど保護観察所も積極的に取り組んでほしい。
- 誰でもいいからと確保した結果、ケース担当を断る、研修に参加しないなど責任感や協調性のない保護司が増えており、保護司の質が低下しているのではないか。
- 適格性を欠く保護司への対応として、解嘱手続を簡素化してほしい。
- 任期について、3年、4年、5年などに延ばすべき。あるいは、短縮することも含め、年齢や経験年数に応じて弾力的にすべきではないか。

(1) 現状・課題

〔北海道地方〕

- 個人差はあるが、高齢になると独りよがりな発想や認知行動・言動が目立つような保護司も見受けられる。
- ある一定の年齢に達すると、過去の経験からしか判断できなくなるため、新たな事業展開の障壁となることがある。
- 保護司の発掘に困難を生じているのが現状である。保護司の確保について現職の保護司に依頼しているが中々思うような確保には至っていない。検討協議会を開催し各方面の協力を得ているが限界の状況である。必要書類・書き方・提出の方法・確認の仕方について再考を要する。官民一体の保護司確保を考えるべきである。
- 公務員や企業等における退職者の保護司希望者が少なく、地方では保護司候補者の掘出しに苦慮している。保護観察所が職場訪問するなど保護司確保に向けた積極的な取組をすべきである。
- 地域社会では高齢者雇用制度のもと、70歳前後まで稼働するなど中高年齢層が幅広く活躍している。新任保護司委嘱年齢制限を撤廃し、健康で使命感、熱意、共感しようと努力する人なら、20代から概ね70歳で、年齢層・性別の弾力的な運用を行うべきである。
- 新任委嘱時の上限年齢の撤廃・退任年齢の引き上げ・公募制の導入・任期2年の是非について考え方を述べてみたい。新任委嘱時の年齢が65歳となっているが、現在退職年齢が引き上げられていることもあり、在職中で

の新任保護司確保には結びつかない状況である。退任年齢は、二年前の特例再任制度により78歳まで引き上げられたが、役職に付ける年齢、役職のなり手がいない、会の活性化の問題等がある。公募制の導入については、おおむね賛成であるが手法を色々検討すべきではないか。現在、保護司の任期は2年とされている、2年の根拠は定かではないが、年齢により任期の見直しも考慮しては如何か。

- 新任保護司推薦は、分区保護司会にまかせっきりになっている。定年年齢の引き上げだけでは保護司の増加に結び付かない。
- 人生100年時代に突入しようとしている現代、社会においても定年延長や再雇用といった継続雇用制度が進んでおり、高齢であっても社会で働く人口が増加しております。そのため、保護司の確保も年々難しくなる一方、保護司も定年で退職する者が多くなり、保護司の数も益々減少しているのが現状です。そのためにも社会での働きを終えた、いわゆるリタイアした方々の保護司への委嘱を拡大することが必要となります。
- 保護司法第3条には保護司の具備条件が定められているが、現在の社会情勢は地域との繋がりも薄く生活に干渉されることを嫌う傾向にあるため、人材を発掘するのが大変である。地域のため保護司として何ができるのか。
- 地域のボランティア仲間の信望が重要。
- 保護司の高齢化が進んでいます。保護司の役割など、多くの人に知ってもらうようなPR活動が必要だと思います。
- 会員の辞任は個々に事情があり、やむを得ず受理しているが、それを補う新会員が現れない。近々団塊世代が定年で離脱すると、会員の約2割が減少する。
- 年齢条件を大きく変えなくては、人材不足となる。
- 全国の保護司数は減少傾向にあり、定年延長など稼働年齢の上昇、時間的・経済的余裕のないこと、やりがいを感じられないこと、家族の理解が得られないことが挙げられるが、地域において適任者を探し推薦することには限界がある。
- 保護司会（分区）が適任者を確保するのは、高齢化や他ボランティアの併任など困難になっている。
- 自薦者が適任かどうかの判断を保護司会がするのは難しい。
- 年金受給開始年齢が高くなり、就労年齢も高くなっているため、ボランティア活動に携わる年齢も高くなっていると思われる。
- 保護司候補者検討協議会を開くも推薦者上がらず。町内会の役員不足も同じく。
- 推薦される本人は前向きな意思表示でも、重責すぎると家族に反対され厳しい状況となる。
- 都市部では、個人住宅は少なくほとんどがマンションである。したがって、住民同士の懇親等も皆無であることから、容易に地域の中から推薦者を把握することが困難な状況である。
- 若手の保護司が少ない。
- 保護司の高齢化が進み、定年により保護司が減少している。
- 近年は企業等においても定年延長が行われており、65歳くらいまでは職場で現役として活躍している。
- 新任保護司の確保について、主に保護司個人の推薦、人脈によって推薦・任用されているのが実情で、当会としてはコロナ禍前までは、町内会連合会の会長さんに集まっていたいただき「新任保護司検討協議会」を開催し、推

薦を依頼していましたが、大きな効果は見られませんでした。依頼された会長さんらの積極的な行動、意欲に頼らざるを得ないのが実情です。

- 特例再任の扱いは、78歳まで保護司として活動、80歳までは会に所属可能となっている。定年年齢の公平化が図られたのは良いが、78歳以降はOB会所属に。
- 再任選考手続が2年ごとに行われ、選考資料の作成に際して本人の意思確認を会長と分区長が行うなど、保護司会の事務負担になっている。会長・分区長は、保護司としての活動内容は把握していないので、適正な評価は困難。ほぼ、無条件に再任としている。再任の検討を要する保護司のみ、主任官と協議して、経過報告書の内容等により適性を評価して選考資料を作成するのが望ましいと考える。
- 各方面に保護司候補者の情報提供を求めているが、個人情報漏洩につながる恐れを感じてなかなか情報を得るのが難しいです。
- 推薦できる人が身近に見えない。課題として年金問題があり、退職者が無理である。
- 町内会等の居住区の方より推薦を募っているが、その役員のなり手もない現状で、その代表達にも保護司の職務活動等認知度が低く、民生委員との区別すらつかない中、推薦にたどり着きにくいと考える。年齢制限についても、特に若手は仕事、家庭、人間的ギャップ等課題が多い。
- 現在の推薦・委嘱の手順に変更は求めない。
- 保護司のなり手が少ない。新任保護司の発掘方法を考えるべきである（自治体との協議等）。
- 残念な現実ではあるが、デジタル世代とアナログ世代のギャップは、非常に大きなものがあると思われる。年齢条件を引き上げても、又は撤廃しても、まもなく高齢者のみの保護司会となり、益々若い世代が入りにくい保護司会となるのではないか。よって、年齢条件引き上げには反対である。
- 推薦・委嘱の手順は現状のままが良いと考えるが、保護司のなり手不足から委嘱時の年齢制限を引き上げることが望ましい。
- 保護司のなり手不足は深刻であり、保護司の職務についても理解されていない状況である。
- 保護司全員が60代以上。
- 社会的な人望、経済力の安定、時間的余裕等判断が難しい。
- 推薦から委嘱までの時間がかかりすぎる。
- 保護司のなり手がいない。
- 公務員や一般社員の定年が65歳以上に引き上げられているなか、委嘱年齢を66歳以下に制限している。
- 保護司のなり手不足が顕著である。役場等公務員の退職者に声をかけているが、それでも候補者の確保には至っていない。
- 巷では、定年退職年齢が引き上げられており、66歳以下で時間的余裕のある適任者を見つけるのが難しくなっている。また、女性も仕事を持っている方が多く、家事に縛られている方も多いのが実状だ。保護司の定年の引き上げは必要ではあるが、現職保護司の充足率が伸びない中、退任できずに無理をされる方もいる。
- 保護司の推薦・委嘱に関して、保護司の人脈に頼っているのが現状で、保護司候補者検討協議会を開催し、委員を委嘱しても候補者の推薦は頭打ちである。
- 近年、定年延長や年金受給年齢の延長により、新任者委嘱時年齢67歳未

- 満では、適任者発掘は難しくなっている。
- 保護司候補者検討協議会委員の中からの推薦はほとんど期待することができない。保護司の活動について知られていないところがある。
 - 保護司候補者情報は、保護司個人の持つネットワークからの推薦によるところが多い。
 - 退職年齢が60歳であっても再雇用として仕事を続ける方が多い。
 - 若手保護司の確保は喫緊の課題であるが、対象者との面談は調整できるようにして、平日日中の研修や地域活動参加を如何にするかが問題とされるのではないか。
 - 全国規模での保護司事業費から、保護司の在職年数毎の「表彰」が多すぎる。
 - 約2～30年前と比較し、保護観察対象者が激減していると思われるが、保護司定員の見直しが適正に行われているのか疑問である。
 - 現状の「推薦」で特に支障はありません。「自薦」や「公募」は保護司制度の維持には適合しないのではと考えます。制度化には反対です。
 - 「特例再任」の制度化により、本人の意思等で延長が可能となりました。ただし、組織の活性化を維持するにはこれ以上の延長は好ましくないと考えます。
 - 保護司本人が推薦する状況にあり、欠員を補充できない現状です。
 - 若年層の保護司を確保しづらい。
 - 保護司の退任時期が分かりづらい。
 - 個人差はあるが、高齢になると独りよがりな発想や認知行動・言動が目立つような保護司も見受けられる。
 - ある一定の年齢に達すると、過去の経験からしか判断できなくなるため、新たな事業展開の障壁となることがある。
 - 70歳近くまで仕事をする人が多く、新規保護司の確保が非常に厳しい状況である。
 - 保護司のなり手不足と高齢化。
 - 一定の年齢条件の設定は行うべき。
 - 新任保護司の委嘱時年齢については、実働年齢が延びておりますので、職場理解がなければ現職中の委嘱は難しい。
 - 年齢はあまり若くても仕事他研修不参加等いろいろな問題がある。
 - 年齢上限による退任については、個々のライフスタイルの考え方もあります。
 - 退任後も地域におけるよき理解者として保護司活動を支援し更生保護活動の輪を広げることにはできる。
 - 保護司の伝手で探すことは限界である。
 - 公募は保護司として適格かどうか判断が難しい。
 - 適任者の判断にはある程度予備知識が必要であり、同意を得られるタイミングが重要です。家族の理解も必要です。
 - 法務大臣が委嘱する保護司と人権擁護委員とでは推薦手順、手続が異なっています。人権擁護委員は市町村長が推薦しますが、保護司は地区保護司会長の内申により保護観察所長が推薦することになっています。行政区(町村)をまたぐ保護司会(保護区)の関係からこのような仕組みになっていると思いますが、保護司候補者の確保は、保護司候補者の人物像を知る市町村と緊密に関わっています。
 - 市町村に推薦枠を設けても実際に出してくれるかどうか。

- 特例再任制度により保護司活動を行うことに使命感を持っている。78歳以降、保護司活動に制限を受けるがやりがいを失うとの意見がある。
- 保護司の具備条件は大切に継続すべき。
- 意識の低い保護司への対応。
- 現状の定数が妥当なのか。

〔東北地方〕

- 地域社会の人間関係の希薄化により、保護司候補者の情報が少ない。行政（市町村）の協力（保護司候補者に関する広報等）が必要。
- 保護司の採用がなかなか進まない。
- 年齢条件ですが、昨今退職年齢も延長されているので「65才以下」でどうかと思います。
- 欠員が生じていても、新たな成り手がいない、要件具備者に声をかけても断られる等体制確保が難しくなっている現状がある。年齢的に高齢化してきており、なり手を確保していかないと体制の確保が難しくなっている。
- 現在は、保護司推薦等は問題なく行われているが、いまだに保護司活動内容とかが知られていませんので、社会福祉士会、健全育成会との交流を深め知名度アップに努めている。
- 推薦、委嘱、年齢条件などは国の進め方に従って行かなければなりません。国、県、市町村単位での保護司の発掘等。
- 保護司の具備条件が曖昧である。保護司の年齢条件は、変更すべきではない。平均寿命が延びているが、保護司活動をする上で、健康年齢から考えて、年齢条件を伸ばすべきではない。
- 委嘱年齢の上限は66歳以下とされている。この上限をもう少し引き上げてよいのではないかと思う。検討する必要は？
- 保護司候補者検討協議会を設置しても、候補者があがらず、あがった方でも年齢制限、現在の仕事と折り合わないなどで、数年前から保護司からの推薦、会長・事務局長が折衝推薦のかたちで増員に至っている。
- 推薦及び委嘱の手順について当方として問題は無いと考えているが、保護司を推薦する際に履歴書まで必要なのかとの意見があったのも事実であり、きめ細やかな説明が必要と考えている。
- 年齢条件としては、保護司の委嘱年齢（66歳以下）を70歳まで上昇させることが急務であると考えている。つまりは65歳まで勤めている方がおり、いつも年齢関係で委嘱が難しい状況である。
- 保護司候補者の推薦にあたり、特に女性の候補者が見つからない。
- 保護司の現状は、なり手が少なく年々厳しいものがある。
- 保護司候補者検討協議会による保護司適任者の推薦が定着しつつあるが、その効果を高めるためにも、より広範に委員を確保したい。
- 保護司適任者を推薦する場合、民間も公務員も定年が60歳で、年金受給は65歳であり、定年後続けて職に就く方が多く、定年に期待するには難しい状況である。
- 保護司、保護司候補者検討協議会委員による推薦が行われている。市、町の関係する窓口の情報提供を促している。
- 定年年齢引き上げで推薦も難しくなっている。
- 保護司候補者検討協議会に寄せられた情報を基に推薦、声かけをすると、断られることが多い。声かけの段階で「保護司の使命」を伝えることによ

- り、引き受ける人はさらに減る。
- 対象者と保護司の年齢差が大きい。
 - 当保護司会における保護司45名の年齢別構成比は、70歳代が51%、60歳代が24%、50歳代が16%、40歳代が9%となっている。ここ数年間で10名以上の保護司が特例再任用制度の適応を迎える中で、新たな人材の確保が課題となっているが、保護司の具備要件を満たす候補者情報も最近は乏しい状況にある。特に、長い将来に亘る活躍が期待できる若年齢層の人材確保は厳しいものがあり、保護司会の組織運営は勿論のこと、地域社会における保護司の使命達成も危惧される。
 - 保護司そのものの職務は更生保護という対人間的な要素であるので、人物条件等はその通りであるが、事務処理が少し煩雑な部分があり、保護司会の事務として、人材確保等事務処理を含めウエイトが高いのも事実である。年齢条件に関しては現状で問題ないものの将来は、意欲ある方は年齢条件を緩和し、継続してお願いせざるを得ない現実が待ち受けていると思う。
 - 退職後の保護司が多く高齢化が進んでいる。
 - 年齢制限で辞めていく保護司が多い。
 - かつては、市長と保護司会の意向を受けて、現職市職員が多忙の中でも保護司の委嘱を受けた。今、市職員の現役で受ける者がいない。
 - 保護司の推薦で、かつて罪を犯し更生した人も、保護司に推薦したい。悪いことをしたことがある人は、悪いことをした人の気持ちを理解できるではないか（絶対ではないが）。
 - 保護司の定数が適正かどうか考える必要がある。事案が減り、人口も減っている。もっと保護司の定数は少なくてもいいのではないか。
 - 社会的に定年制が延長化される中で、現在からの年齢引き上げはあまり良いとは思えない。その理由として、更に定年を引き上げない限り在任期間が短くなる。一方で、特例再任用制度により定年が78歳の誕生日の前日までは制限なく保護司活動を行えるとあるが、誕生日を迎えると保護司活動は大きく制限されるので、元気な保護司にとっては、手足をもぎ取られた気持ちになる。
 - 保護司の年齢条件は66歳以下となっているが、下限年齢は何歳になるのか？
 - 保護司具備条件の「時間的余裕」「生活の安定」は基準が曖昧。表現の工夫が必要。
 - 定年延長に伴い、推薦を考えても年齢がネックになる。
 - 65歳で働く人が増えている。辞めるときに誰かを推薦しなければいけないような負担。
 - 保護司という仕事の理解が不十分で推薦に至らない。
 - 年間2回の保護司候補者検討協議会を開催し、各地区町内会等の意見も取り入れ、人材発掘を行い、現状は何とか維持出来ている。
 - 保護司候補者検討委員会、地区及び地区外保護司、更生保護団体からの推薦、紹介で教員、公務員、僧侶等、職能別のバランスも取れている。
 - 当地区に於いては保護司の人脈頼りの推薦が多いが、人格等見極めてからの推薦で外れは少ない。
 - 保護司の充足数が未達の現状を考えると、保護司や保護司制度についての息の長い広報活動を実施し、この制度についての国民の理解を深める必要がある。
 - 特に問題なし（委嘱時年齢、再任時年齢とも適当である。）

- 保護司法に基づき、条件を具備する候補者を理事会で検討審議し、推薦している。
- 地区の奉仕活動に従事しているとか、更生保護に関する専門知識を持っているとか、地域の事情に詳しいとかを考慮し推薦委嘱している。
- 保護司活動を熟知している現保護司の推薦が多い。
- 保護司の高齢化が進んでおり、体力面、健康面を考えると76歳が上限と考える。
- 当保護区においては、以前公募による案も検討されたが、適格者でない場合断りづらいという問題があった。現状は、会員による推薦者を市町村の処遇会議において協議し、合意した候補者を事務局に報告し、新任保護司候補者検討協議会に諮問することになっている。年齢条件は、特に定めてはいないが、出来得る限り50歳程度の方を推薦していただくようにしている。(過去3年間の新任保護司は44歳男性・48歳女性・43歳女性(令和5年11月委嘱予定)となっている。)
- 再任及び特例再任の年齢は現状を上限とし、これ以上の引き上げはするべきではない。委嘱時においても現状を上限とするべきである。
- 当保護区は定数42名であるが、特例再任をカウントせず、現役で定数を確保することを前提にしているため、保護司間の情報交換は密にしている。(70歳を超えてから50歳程度の方を探すのは至難の業、新任保護司のネットワークを最大限に活用していきたい。)
- 地域社会における人間関係の希薄化が進み、保護司をはじめとするボランティアのなり手が減少傾向にあり、従前のような活動が難しくなっています。
- 「保護司の適任者確保のための対策チーム」を立ち上げ、会議を開いていきます。
- 公務員が現職で兼務するのが難しくなっている。(兼務増、定数減、定年延長など)退職後では委嘱時66才以下に抵触する。
- 過疎化、高齢化が進み保護司の適任者が見つからない。
- 保護司候補者検討協議会を設置し、より広く人脈を求めているが、社会的に定年の年齢が65歳に上がり、定年退職者を当にすることが難しくなっている。
- 後任指名の形になっている。退任保護司の推薦やブロック内又は地区会内の情報により推薦者を探している。今後、多数の退任者が予定されている。
- 現状の65歳上限を上げたいが、少し無理も出てくると思う。退任年齢を上げるのは難しいと思う。
- 推薦・委嘱に関しては退任となる保護司やその地域の方に依頼している。年齢に関しては、委嘱時66歳以下としている。
- 保護司の社会認知度が低いため、声をかけても集まりにくい。一度テレビで保護司主体のドラマをやったが、反響が大きかった。このような保護司としての全国的に大々的な広報が必要と思われる。
- 保護司の活動が現職の仕事との両立が難しいイメージがあるので、退職後の新任保護司が多い。
- 担い手不足。
- 退任者の地区から、保護司の相談により適任者を推薦しているが、将来的に人選に苦慮することが懸念されます。
- 会社等で定年延長される時代になり、セカンドライフでボランティアに参加する機会が遅くなっていく。

- 年齢条件は現状で良いと思う。
- 以前、当地区では様々な関係機関の代表者からなる検討委員会で候補者の推薦について話し合いが持たれたが、具体的な人選には結びつきにくかった。
- 現在は当地区保護司会員から適任と思われる方を推薦してもらい、保護司会員からなる検討委員会で話し合い保護司候補適任者として推薦している。公募も一つの方法だろうが、だれでも良いわけではなく適任でない場合でも断りにくいため問題があると思われる。
- 保護司の具備条件は、一定の基準を設けた方が良いと思うので現状でよい。
- 公募制度の導入については、応じてきた方の審査方法等慎重に協議していく必要がある。
- 定年年齢は必要だと思うが、個人の意思で一年ごとの再任用のような形で80歳くらいまで上限を引き上げて良いのではないか。
- 前任保護司や地区保護司会員の情報と、行政や関係団体等からの提供可能な範囲での情報を基に対象者を選考するやり方をとって久しく、継続の方向。
- 保護司の具備要件が現状にそぐわない気がする。
- 候補者検討協議会を活用。
- 特例再任制度は必要なしと考える。名前だけで出席なし。
- 現状は保護司会内のネットワークにより円滑に執り行っているが、退職年齢の引き上げ・再雇用等で候補者の発掘が難しくなっている。また、自分の代わりが見つからないと、辞めにくいと感じている人もいる。定年延長が進展している現状であるので、委嘱時年齢も引き上げる必要があるのではないか。
- 社会的に定年年齢が引き上げられている。年齢に関係なく、保護司にふさわしい人に活動していただくことから、委嘱時年齢は撤廃する。
- 委嘱及び再任時年齢上限の引き上げや撤廃をすれば、保護司や保護司会の活動に悪影響を及ぼす恐れがあり、現状でよいと思う。
- 保護司の人脈、候補者検討協議会、退任保護司会等からの推薦による委嘱がほとんどで、定年延長等社会情勢の変化で適格者の確保が困難になってきている。
- 平均年齢が68歳を超えており、若返りが必要。78歳までの年齢延長は、単なる保護司の人数維持に過ぎないように見える。
- 公募制にはしないで、従来どおり「推薦」がベストと考える。
- 定年延長により65歳以上でも就業しているため推薦できない。
- 保護司の任期・年齢条件は原則66歳以下であるが、年齢を引き上げることも必要。人生100年の時代に入ったこともある。
- 当地区の一支部では村長の推薦によりスムーズに保護司を確保、また、HPにより経験豊富な女性から保護司希望を受けたが、72歳のため、断った。
- 4つの条件が全てそろっている人はあまりいないと思う。当地区では現在定員に達しており、その理由には人と人とのつながりを大事にしているからだと思う。
- 退任保護司の推薦に頼っているのが現状であるが、推薦者が見つからない場合も多くなった。
- 保護司の具備要件の条文として、表記されているものとしては適切な表現であるので、このような考え方でやむを得ないものと思う。

- 保護司の具備要件は大切に引き継いでほしい意見に賛成です。
- 保護司の退任年齢を原則76歳（発令日現在）としているが、民間企業などの退職年齢は65歳に引き上げられ、現役の若年保護司の推薦が困難となっている。
- 現状を考えると、委嘱の年齢の引き上げも必要に思う。
- 特例再任は、78歳に達した時点で保護司活動に制限が設けられているが、この制限を排除してもよいと思う。ただし、車の運転などの問題も起こり得る。
- 公募の場合は、候補者の情報が少なく不安な部分もある。
- 推薦、委嘱の手順に意見はないが、年齢条件については、66歳以下から70歳に引き上げ、特例再任についても健康であれば80歳まで伸ばしてほしい。
- 各支部の情報を基に人選を図っている。
- 退任保護司が居住する町村担当課等と保護司会との協議により現在まで定数の確保ができた。
- 各支部で人選し、本会に提出する。
- 役員会等を経て承認されると市町村長へ推薦を依頼し観察所に申請する。
- これまで通りの推薦で良く、公募は無理かと思う。

〔関東地方〕

- そもそも、広く地域の各層から保護司候補者を見いだすよう努めることとされているのは保護観察所の長である。しかしながら、保護司会（保護司個人個人）で候補者を見つけているという現状をどのように捉え、考えているのかをはっきりした上でないとこの問題は解決されないと考える。
- 「保護司個人のつながりを頼りに保護司候補者を探し推薦する」のが現状である。現在の制度では、保護司の確保に十分な効果が得られていない。人間関係の希薄化、退職後もフルタイムで仕事をしているなどの理由で断られることも多い。候補者を見つけることが益々難しくなっている。
- 定年を迎える保護司から仮推薦された者、関係機関から情報提供された自己申告の応募者などに対して、会長等数名が面接を実施して適任者を選んでいる。
- 定数確保のため苦勞している。個人とのつながりの中で保護司の確保に努めている。
- 保護司候補者検討協議会はあるが、実を結んでいない。数年で委員が交代し、委員間で引継ぎがないことや担当意識が低いのか、協議会の中で保護司会だけが孤立している現状である。
- 保護司候補者検討協議会において保護司の候補について各種団体からの意見・情報を得ると共に具体的な候補者の氏名を挙げられるようになっている。その結果を基に各支部において計画的に候補者にアプローチをしているが、候補者推薦までにはいかないのが現状である。理由としては定年の延長で仕事をすることや家庭的な事情などがある。様々な事由から保護司候補者を見つけるのは困難になっている。
- 全国的に再任の上限を引き上げたり年齢制限の撤廃の意見もあるが、年齢的に体に無理も出るだろうし活性化につながらない。保護司確保の根本的解消にはならないと思われる。
- 推薦しやすい方が選ばれている。例えば元「公務員、教員、僧侶、知人、後輩」。安心安定感があるが、保護司の何たるか説明を受けず承諾してる

- のではないかと危惧する。
- 保護司の人材確保については、幅広い分野から識見を有する者が望まれるが、地区定員を何とか維持しているのが現状である。
 - 定年年齢が延長され、保護司の勧誘にのってくれなくなった。
 - 保護司の高齢化や社会情勢の変化のため、担い手が不足している。
 - 企業の定年年齢引き上げや適格者が他のボランティアをされていて時間的余裕がないことなどから、保護司が候補者を探すことが難しい。
 - 柔軟な考え方の新任保護司発掘が急務。
 - 保護司適任者確保のため、県庁職員による保護司インターンシップの取組が行われているが、インターンシップを経て保護司に委嘱された者が、保護司活動にスムーズに入り込むことができていない。
 - 行政主体によるインターンシップの協力体制を強化すべきである。当県では県がバックアップして候補者を募ったときは、多くの者が手を挙げ、保護司の確保に効果があった。
 - 年齢条件は現状のままでよい。
 - 仕事を持った年代の委嘱が難しくなっている。
 - 現在、65歳まで働いている方が大部分で、保護司をお願いしても、年金をもらうまでは働いているので受けられませんと断られるケースがある。
 - 退職年齢を迎える前後から声をかけるため、委嘱時の年齢が高くなってしまふ。
 - 年齢条件が78歳までに引き上げられているため、若い保護司が組織の中で役割につくのが遅くなるなど支障がでてく可能性がある。
 - 年齢要件が原則満66歳以下というのは、会社員の定年年齢が延びており、仕事を持ちながら様々な行事に参加することが出来ない状況になっている。
 - 保護司の定年については明確に定められているが、保護司の資格を得られる年齢（保護司として適任と言える年齢）の論議は行われているのか。
 - 功労保護司（退任保護司の会）は必要か疑問である。
 - 功労保護司制度の必要性が見えない。廃止すべきと思う。
 - 75歳定年で良い。
 - 車での活動なので、年齢があがると危険度が増す。
 - 法第3条の具備要件を変更する必要はない。
 - 新任時または再任時の年齢繰り上げ緩和措置は必要である。
 - 公募制導入も必要である。
 - 定数を満たしていないところが多いが、現状に応じた定数の見直し改善が必要である。
 - 公募制は大いに導入の方向で考慮して欲しい。
 - 地域により保護司人数に偏りがあるので、バランスのよい選定が必要である。
 - 犯罪・非行対象者の処遇にあたる法務大臣委嘱の保護司の具備要件の第3条はもっともなことではあるが、該当する推薦者に苦慮している。
 - 現行では、保護司の推薦が中心となり、広く適格者を選ぶことがしづらい。
 - 一定の定年後の委嘱や業種別でも偏りが散見される。推薦前に会長による事前面接の実施。不測の事態を避けるため。
 - 現在は先任保護司が後任者を推薦することが主流で、広く適任者を選ぶことが大変困難な状況にある。
 - 業の定年年齢と年金受給年齢にギャップがあり定年後も勤務するため、断

- られることが多い。
- 何を於いても後継者確保が最大の課題。
 - 当保護区では、候補者の推薦について保護司会支部として推薦する場合（1市）と行政からの推薦（1町・1村）とがあり、保護司候補者検討委員会（本部役員で構成）で候補者に保護司や保護司会の事業等について候補者に理解していただいて観察所に推薦をしている。しかし、行政からの推薦は候補者の確保がうまくいっているのに対して、保護司会支部として候補者を探す場合はなかなか見つからず、地域の有識者などの情報を参考にしながら選考にあたっているが苦慮している。
 - 委嘱の手順について、推薦してから委嘱までの時間がかかりすぎているため、候補者にインターンシップで研修会に参加していただいているが、モチベーションの維持が大変と感じている。
 - 年齢条件について、当保護区では、特例保護司が2名在籍していてもいずれも理事として活動している。これは13支部の実情など考慮した結果である。
 - 保護司法第3条第1項（推薦及び委嘱）、第7条（任期）で定めている。保護司法第3条の推薦要件のみでは、現役で家庭を持って働いている（若い）世代の者を保護司として確保するには、無理があると思う。
 - 推薦・委嘱の手順については、年2回の委嘱機会だけではなくて、もう一回くらいの委嘱機会を増やして欲しい。
 - 60歳で定年を迎え、その後、働かないという人はいないのが現状。70歳を過ぎても働いている人が多くいるのでお願いしてもいい返事がもらえない。
 - 分区だけの狭い範囲での人選はなかなか難しいので、市全体で考えている。
 - 当保護司会では、今後5年間で引退の保護司が多い状況です。テレビや新聞等で保護司のなり手不足が指摘されることもしばしばですが、幸い当保護司会では行政の力も借りながら、定数が割れることもなく定員の確保ができています。
 - 役員や事務局任せになっている。又、推薦する場合「年齢条件」の制約が、より難しくしている。
 - 定年制の延長により適格者であっても委嘱時年齢上限をクリア出来ない事由が想定される。
 - 候補者の発掘・推薦は、現状、保護司個人が自分の知り得た情報と相手の人となりを見て判断している（候補者検討協議会は形式的に開催しても機能していない）。
 - 公募制にすると適格者でないと思われる場合でも断りにくい（過去に自薦者で経験あり）。
 - 年々保護司は減少している。原因として、少子高齢化や就労年齢の上昇により、ボランティア活動に従事できる人材不足が挙げられる。今後も年齢上限による退任が見込まれるため、厳しい状況である。
 - 保護司確保のために、特例再任用制度によって、77歳まで保護司活動を継続できることになった。しかし、高齢化が進むことによるマンネリ化、意欲の減退が懸念され、抜本的な解決ではない。
 - 現状では若い人の採用が難しく、高齢者が多いように思われる。今までの採用の仕方を見直した方がよい。
 - 経済的にも時間的にも余裕がある人だけだととなりて不足になる。
 - 体育系の保護司が少ない。

- 社会状況の変化で各方面において担い手の確保が困難となり高齢化も進んでいる。人間関係も希薄化が問題を加速させている。
- 定年で辞める保護司が増加する一方、新たに就任する保護司が減少している。推薦だけでは保護司の発掘は難しい。
- 再任においては、本人の再任希望があれば再任される。
- ①保護司候補者を保護司会や保護司に頼りすぎている。保護司数が減少して困るのは国ではないのか。もっと観察所も一緒になって候補者を探すことが大切ではないか。②保護司には、一部の例外はあるが、基本的に公務員が就任していない。③保護司には、自薦、他薦を問わず応募していただいている。また、再任ができる年齢は満76歳未満までである。
- 具備条件を満たした人材をいかに発掘するか。
- 新任の人選に苦慮している。適任と思われる方に声をかけても、仕事のため断られてしまう。
- 保護司の推薦は、地域の特性に沿った形で良いと考える（評価は保護司法に照らして決めるはずなので）。また、保護司法第3条において記述されている具備条件は、保護司についての職務を遂行する上で必須のものとする。例えば、自分の生活がままならないのに対象者の生活を案じる余裕などないのではないかとということであり、その他の事項も同様である。
- 現在の保護司が退任時、次の人選をしている。行政との連携がもっと必要。
- ①保護司の定数について、昨今、埼玉県内における、保護司の定員数については、約87%との統計が出ており、各地区においては、約12.2%～約6.5%の幅となっています。当地区においては、現在、定員数2名越えの10.7%となっていますが、一方で、在籍している保護司の人数に対し、業務件数が常に少ない状況となっています。各方面の努力が結実し、昨今の犯罪発生率や非行の件数が減少傾向に向かっていることを、以前に資料で拝見しており、これについては喜ばしい反面、中には、保護司在職期間中、一度も対象者を受け持たず、保護司の職務にも一切携わることなく退任された方もいると伺っています。これは、現在の保護司の数が飽和状態にあるものと考えます。②保護司の要件について、現在の「保護司の要件」については、保護司法にて定められていますが、昨今、候補者を探す際に、「要件のハードルが上がりすぎている」と感じることがあります。特に、昨今、県内の一部地区においては、保護司の定数が6割となっているケースも見受けられます。保護観察所へ確認したところ、「保護司法で定める各号の要件には、具体的な基準は存在せず、目安的な基準である」旨の説明を受けました。本要件を要約すると「人格者・社会的地位がある・生活（金銭）や時間に余裕がある」ことが保護司の要件となりますが、この基準を高い水準で満たしている方を求めすぎている傾向にあると感じます。
- 年齢条件（初任66歳以下、再任時76（特例78）歳未満）では該当者が限られる。
- 具備要件は必要と考えるが、いざ推薦となると具備要件は満たしているだろうと見込んで推薦している。
- ある一定の職種（公職）の方を委嘱すると考え方等が偏ってしまうため、様々な職種の方に保護司の委嘱をしていくのが望ましいと考える。
- この度、市役所福祉課に突然25歳の若い方が保護司になりたいと申し出がありまして、連絡を受けましたが、やはりどの様な方なのか情報が全くなく、無暗に断ることもできないので、観察所にお任せいたしました。
- 職場における定年延長傾向があり、就業中は保護司を引き受けることは難

- しい、という声を耳にする。
- 当地区では保護司候補者検討協議会を設けていない。
 - 地域において、適任と思われる人物に対し、保護司の仕事内容を伝え、ご理解を得て推薦している。保護司が紹介者となる場合と、自己推薦がある。自己推薦については会長による数回の面談を得て、推薦をしているが、数回の面談だけでは適任者か判断が難しい。また、個人的に保護司の立場を目的とするケースも見受けられる。県段階での更なる精査及び立場の指導も必要と思われる。近年においては70歳近くまで仕事をしている方もおり、65歳までの年齢制限であると就労中ということで、引き受けていただけないケースもある。
 - 推薦・委嘱の手続きは手間と時間がかかっている。簡素化できる方向で検討はできないだろうか。
 - 地域に根差した人材確保には若干の無理がある。
 - 若い世代からの人材登用を図る必要があるとの指摘があるが、若年層への啓発活動をどのように進めていけばよいのかが不透明ではないか。
 - 保護司会だけの推薦には無理がある。
 - 現在18歳成人となっているが、何歳から委嘱可能なのか？保護司の高齢化に伴い、不健康者や軽度の認知症を患っている方もいることを理解していただきたい。
 - なり手不足が課題。現在はほぼ定員を満たしているが、近々定年が重なる見込みなので、確保に向けて対策が必要と感じている。
 - 条件については一定の理解ができるが、保護司選考会とは保護観察所内の事であるならば分からない。
 - 具備要件は、基準が厳しく、個人ですべての要件を具備する対象者を見つけるのは困難。
 - 「時間的余裕を有すること」、「生活が安定していること」については、週5日の就業者や年金生活者でも保護司は可能なので違和感がある。
 - 保護司の具備条件は最低限必要なことです。公募をしていなくても直接関係機関に申込みがあり、地区保護司会に下りてきた時適宜面接等を行うと断りにくくなり困るので公募はしたくない。
 - 76～78歳定年である（定年延長）。
 - 保護司のなり手不足が課題。当地区は県内で最も充足率が低いので問題意識を持っている。様々な伝手を頼っていく必要を感じている。自薦の方もいるが、年齢も学歴・職業もバラバラなので見極めが難しい。昨年度は自薦者が3人いて、うち2人は保護司になってもらった。
 - 地区にて日々、関係機関、団体との会合などで保護司に関して話しており、行動も責任を持ち職務その他にあたっている。推薦する適任者に関しては、十分に地域との関わり合いや社会的信望を確認する。市の広報誌へ保護司募集を毎年7月強調月間に載せています。地域でのボランティア活動、福祉関係の方が応募あり説明と面接を行う。尚、パネル展示会会場で関心のある方に保護司について説明する。
 - 推薦にも限界がある。
 - 年齢条件は委嘱時（原則66歳以下）、再任時（原則76歳未満）とされている。委嘱日が誕生日の前後により、その任期がほぼ1年ずれてくる。特例再任においては、79歳まで務めることもできる。
 - 特例再任制度は、健康上の都合等で辞退したいという意見が多く出されています。

- 公募制の導入は難しいと思う。誰でもできる仕事ではないので、推薦制は維持したい。公募制だとどんな人物か判断できない場合が考えられるので、難しいと思う。
- 任期2年での再任手続きが煩雑。2年の根拠は？
- 定員不足等、生じてはいない。委嘱時の年齢について検討の要あり。
- 現状は保護司定数を満たしている。
- 地区においては、高齢化・過疎化により保護司の定数を確保することが難しくなっている。
- 保護司法第3条第1項（推薦及び委嘱）（年齢条件）について、主要となる職務は対象者との接触と面接の報告になると考えた場合、公募は難しい。具備要件は大切に引き継いで守っていきたい。このような条件で候補者を探しお願いして指名する現状に、今の保護司は全員満足している。活動の中で先輩保護司との処遇会議を多く企画して成功例失敗例をたくさん話題にしながら勉強していくことが大切なのかな。『保護司交流会』という楽しい場所に多く出席している保護司は経験年数の長短にかかわらず満足度が高い。これは事例研究の効果が大きいと思います。
- 他の職業の定年年齢が上がることにより、若い人の成り手が難しくなってきた保護司の高齢化に拍車がかかっている。また、保護司によってはいつも仕事と掛け持ちで対象者との面接等に対応できても、研修会や啓発活動への参加が見込まれない者もいる。さらに、自薦で保護司を希望する者の中には、観察官と同等な仕事をやりたいと思うものも出てきている。
- 現役保護司が個人的に声掛けをして新任保護司を推薦している。
- 新任は66才以下、退任は委嘱予定日76歳未満（ただし現在76歳以上78歳未満としている特例を利用している）。
- 役員会において毎回、保護司候補者の議題を上げています。今年は既に1名が委嘱され、さらにもう1名を推薦しております。しかしながら、来年中には、5名の退任者がいます。現在の欠員と合わせて7、8名の保護司の確保が必要となります。
- 高齢化と担い手不足がある。
- 推薦された方との面接の実態：50代から60代の男性3人…家族の反対・仕事との両立ができない・任務に不安があるなどの理由で断られた。50代女性3人…1人は、息子さんの反対で断られた。1人は、承諾。1人は、保護司会の活動展示を見て自薦。自薦者には不安があったが、他薦の方は断られることも現実にはある。自薦者が不適合の場合の断り方が課題。
- HPから照会を求め、会長面接を経て保護司になってくれた方がいる。
- 特例再任制度が採用されている。
- 基本的には推薦で行くべきである。公募の希望があるが、適格者でない場合が多々多い。信頼性の問題が出てくる。
- 保護司の定数確保が必要。
- 公募者・自薦者については不安がある。
- 特例再任制度が採用されている。
- 当地区では保護司の定員数を地区数（17地区）で振り分けている（振り分け基準は不明）が、地区での推薦手順は地区に任せている。経験年数の多い保護司がいない地域で推薦作業が進まない傾向がある。
- 保護司の具備条件はそのとおりであり、見直す必要はない。
- 保護司の推薦・勧誘は、保護司が個人的に実施している。
- 保護司候補者検討委員会は、形骸化の様相を呈しており、組織の再編を検

討中。

- ①多方向から知恵を絞りつつも、なかなか良い方法が見つからない現状がある。②長年検討されているが、結局有効な取組や成果が出ていないと感じられる。改善への発想の転換が必要ではないか。
- 最低年齢が明記されていない。
- 保護司のなり手がいない。
- 保護司会による啓発活動により、申し出た自己推薦者が特定の主義主張をもつ団体に所属し、それが保護司法第4条（2）対象であると明らかに思われ、その自己推薦者への断りの方法に苦慮しました。逆切れされ、その団体からの攻撃を受けないよう注意を払いつつ、守秘義務を守りながらも関係各所相談し対応しました。
- なり手不足と満期と減る方向が加速している 保護司候補者検討協議会が機能していない。
- 保護司委嘱年齢が65歳までとなっているが、この年齢だと現役で仕事をしている人が多く、対象者との面接等の時間が取れないと言われる。
- 仕事を持っている方（65才以下）への保護司の依頼が困難。
- 当保護司会も定員に達成できていないが、今のところ以前に比べ対象者が減っていることもあり、実務的な人員に苦慮している訳ではないが、保護司の高齢化に伴う退任保護司が今後増加することから、継続的な担い手の確保が求められる。
- 委嘱時の66才を引き上げてほしい。
- 保護司検討協議会の構成員として町内会、民生委員、社会福祉事業関係者、教育関係者、保健・医療関係者、地方自治関係者、経済・産業関係団体関係者等から選定するとあり、保護司以外の方に委員をお願いしていたが、協議会への出席率も低く、候補者をあげていただくこともまれである。
- 地権者が高齢化によって後継者不足になっており、現況のような考え方は古く、新興地・新住人が多くなり発展に於いて新しい考え方を模索し、理解を求めることが寛容と思う。
- 高齢化が進む中で会員に仕事を維持している保護司が多く、又、後継者不足のため次世代に継承できずにいる状況である。再任や新任の推薦が難しくなっている。
- 高齢化が進み、新たな保護司を探すことが困難。
- 地区によってこのままだと数年後に保護司の存在がなくなるケースが考えられる。
- ①新任保護司候補者の委嘱決定までの期間が長く、候補者自身に何か問題があり決定が伸びていると思われる。②現会員31名の内50歳代5名。平均年齢68歳。会員が候補者を探すとすると同年代近くの方が多くなる。50歳代の会員も同年代の候補者を見つけていただけます。
- 現状のままで良い。
- 推薦手順、年齢について、特に問題なし。
- 公募で来た人は売名行為の人がいるため、公募制には反対する。
- 受け手の少なさ。
- 現在新任保護司候補者の委嘱予定日現在の年齢は66歳以下、令和3年施行の特例再任制度は、76歳以上78歳未満で本人が希望する場合に特例として2年間再任を可能とするもの。
- 社会経済環境の変化により、令和3年の高齢者の就業率は70歳を含む65歳以上で50.3%に達している。これは、高齢者雇用安定法（令和3年4

月1日施行)、老齢年金受給開始時期が令和4年4月から70歳に到達する人を対象に受給開始年齢を最長75歳まで選択できるよう引き上げられたこと。また、国家公務員の定年退職年齢が令和13年から65歳に引き上げる法律改正がなされ、地方公務員や民間企業への拡大など、長寿社会を見据えた状況にある。こうした現状により新任保護司の確保はますます困難となる状況が想定される。

- 個人情報の詳細確認が難しい現在、保護司自身が他者を推薦する難しさを感じる。定年年齢が延長されている昨今、初任者年齢条件も足かせになっている。
- 社会が適応年齢の高齢化を進める現状(例えば、退職年齢の引き上げ)。
- 年齢条件について、上限(特例再任年齢まで)を設けているが、下限を設けていないのは何故か。
- 平成25年から全保護区に「保護司候補者検討協議会」を設置することになったが、設置されていない保護区もある。検討協議会の意義が問われているのではないか。
- 76歳を過ぎると人により、体力、意欲、身の回りの状況等に大きな差が生じてくる。使命感のみで保護司が務まるものでもない。個人の判断のみで特例再任へ移行すると諸々の問題を生じかねない。
- 第7条については、2年ごとに考えられるので良いと思っている。
- 委嘱時の66歳の年齢制限が、定年の延長や年金受領年の延期に見合わない。
- 保護司のなり手が少ない。
- 担い手不足には常に苦慮しています。
- 「70歳まで現役」傾向が強くなっており、仕事をしている理由で保護司就任を躊躇する方がいる。現行の特例再任制度下における78歳誕生日以降の活動に事件を持たないなど制限があり、活動に対してモチベーションが上がらない。自薦の方へのお断り理由に苦慮したことがある。保護司の役割を考えると、具備要件は必要かと思う。
- 望む方が誰でもというよりは、やはり地域の信望やお人柄がわかっている方の推薦が望ましいと考える。公募の場合の不適合判定は、個別保護司会や地区保護司候補者検討委員会レベルでは困難と思われる。
- 公募(自薦)では人柄が分からず、適任者かどうかの判断が難しい。
- 保護司の社会的認知度が低い。
- 推薦は、推薦者(保護司)が保護司についてよく理解しているので、適任かどうかある程度わかるので良いが、限られた人間関係の中での推薦になるため、出身の職種が偏りがち。
- 定年年齢引き上げや、定年退職後も働く人が増えている現状では、委嘱年齢66歳以下は現状に合わない。
- 幅広く人材を確保するためには、保護司による推薦に頼るだけでは限界がある。
- 個人情報保護の関係で必要な情報をつかみづらいので、推薦をするのが難しい。
- 保護司候補者の推薦が、退任する保護司に委ねられている面もある。
- 保護司の定員数を充たせない状況にある。居住地の犯罪や保護観察対象者が少ないこともあり、保護観察所指定の人数に達していない。
- 年齢層についても定年年齢がほぼ同時となる方が多いため、若い保護司の委嘱が必要。・基本的な内容はあるが表現が曖昧で、保護司会にかなり頼

- っているように思える。
- 保護司の高齢化が課題である。
 - 一般的に退職後（活動年数が短い）、推薦・委嘱を受ける例が多く、若年層の開拓は組織的にはされていないに等しい。今までは、何とか各地区で保護司が捜して推薦されてきたが、間もなく団塊世代のまとまった退任時期を迎える。保護司の補充は喫緊の課題と言える。当保護司会では「保護司候補者検討協議会」は恐らく今まで開催していないと思われる。地域性もあるが、盆地の地理が人との結びつきを強くし、都市部と異なり、情報が得やすい背景がある。
 - 保護司の加入年齢制限（66歳）があり、採用に至らない。
 - 推薦が確かだと思いが広く人材を求めることはできない。
 - 保護司の具備要件のハードルがあるため、サラリーマン保護司がいない。
 - 適任者が見つからない。
 - 推薦から委嘱まで時間がかかり過ぎている気がする。
 - 保護司候補者協議会等を通じて、適任者確保に努めている。手順は適当。年齢条件は初任・退任とも検討が必要。
 - 推薦・委嘱の手順及び年齢条件については、現在のところスムーズに行われている現状にある。
 - 保護司の具備要件としては現行のとおり。
 - 委嘱の手順としては現在年2回（5月、10月）に推薦している状況。
 - 犯罪や非行をした人達に対し、警戒心や無関心が先に立ち、協力したいと思う人が少ない。
 - 委嘱までの手続きが煩雑。
 - 保護司候補者検討協議会が形骸化している。
 - 年齢条件65歳までですが、今再雇用で65歳まで働くので、なかなか条件に合わなくて新任保護司が見つかりにくい。
 - 保護司のなり手が少ない（若い方は極めて少ない）。民生委員や消防団員も同様。保護司は犯罪者とかかわっているという誤認が一部にある。
 - 健康状態（対象者を持ってない状態）について自己判断が甘い人がいる。
 - 人材不足を背景に、本人の人格、熱意などが不明のまま委嘱されている。
 - 地区保護司の推薦会が全く機能していない。
 - 現役保護司が退任時を目標に新任者を探す方式となっているが、限界になっている。
 - 保護司定員の見直し・特例再任制度。
 - 推薦があった人の情報を調べ、人物を確認してからお願いに行っている。
 - 定員に対し常に不足気味。
 - 自営業や定年退職でなければならぬので中々適格者が見つからない。
 - 当保護司会メンバーも高齢化しており、今後退任者が続く予定であるが、新任保護司の確保が困難な現状である。
 - 保護司の具備要件は必要条件である。保護司として欠格条項が明確な場合は解嘱手続きも併せて必要。推薦・自薦の場合でも、適任者である面接の判断は必要。
 - 前任の保護司が後任を探すのが現状であると思う。
 - 委嘱は66歳まで（特例あり）、退任は、75歳まで（年齢延長有）。
 - 退任する時に後任の選任について10歳以上、年齢が下の適任者を選任するに良い人が分からない。公募もあるが、問題のある人もおり、内容調査に大変な面が以前あった。また、定年延長や再雇用で多くの人が仕事をし

- ている現状である。
- 保護司の高齢化が進み、今後数年間で多くの保護司が退任となり、それと同等数の保護司の担い手を確保することは難しいことが予想される。
 - 地区保護司、当地区内の更生保護団体等から保護司候補者を紹介していただき、保護司候補者検討協議会に報告をしている。また保護司会内部の協議により、各候補者に交渉をし、承諾が得られた人から順次手続きを進めている。
 - 年齢条件については原則どおりですが、更生保護に対する理解と実践がある人によっては、委嘱年齢の例外があってもよいと考えます。
 - 保護司候補者の推薦を保護司会に委ねている事に問題がある。
 - 公務員、企業等の定年退職の年齢が高くなり、従来のように定年を迎えた人に委嘱していくという形が崩れてきている（65才前後まで仕事をしている人が多く、保護司を引き受けてもらえない事例が多い。）。
 - 転勤や他町村からの結婚により市民となり役を受けた人には、地域のつながりも薄い中で退任を前に候補者推薦を求められても困る。又その責任を一人に求める現状がある。
 - 推薦・委嘱について、各保護司会の現場にはほぼ任されている感が有り、会長始め先輩諸氏の人脈が頼り。年齢条件について、定年が引き上げられた仕事が多く、委嘱時年齢66歳以下の条件により推薦が厳しくなっている。
 - 現状は問題ないが、今後は年齢条件を見直すべき。
 - 「保護司候補者検討協議会」のメンバーがどのような観点で選ばれるかで候補者はまったく変わる。
 - 現状の委嘱時年齢66歳以下では、見つけにくい。
 - 再任時76歳未満とされているのは変更すべきではない。
 - 保護司活動について認知度が低い。
 - 地方の企業や商店の減少、企業の定年年齢が引き上げられている。
 - 保護司自身が新保護司を選考、お願いをしている状況である、行き詰まり感がある。
 - 委嘱年齢条件により、適任者の委嘱が制限されている。
 - 推薦：保護司の使命に対応した人の確保が望ましいので推薦でよい。
 - 具備要件は現状のままでよい。年齢条件は健康寿命（R1年平均男：72.68才、女：75.38才）の観点から、現状のままでよい。
 - 各支部で全視的に適任者を選任しているので現状問題ない。
 - 本会は欠員もなく若手も入会している。目下は問題ないと思う。
 - 推薦具備要件である「人格及び行動について社会的信望を有すること」はハードルが高い。
 - 後任保護司を探すのが大変である。
 - 保護司の具備要件や委嘱の手順には特に問題はないと考える。
 - それぞれの地域における保護司適任者の発掘は、退任される保護司や地域の保護司が中心となり探しているが、本人の同意を得るまでには苦勞をしているようである。
 - 保護司会活動の活性化のためにも若手保護司の活躍が期待されるので、再任時上限年齢に関しては現状でよいと考える。
 - 保護司法第3条に掲げる具備条件を備えた適格者の推薦が必要。
 - 第3条の「健康で活動力を有すること」と年齢条件との関係。
 - 地区の繋がりが残っている。退任者が関係者と一緒に適任者を推薦し、問題なく概ね定員が確保されている。

- 今日再雇用者が多くなりなかなか保護司が選任できない。
- 基本は退任保護司が後任を探す。個人的に探したり、役場が連携してくれる町村もある。
- 分区によって選考方法が異なり統一する必要あり。
- 定年延長になり、保護司のなり手不足。
- 保護司法第3条の具備条件を満足する者を探すことは困難。殊に熱意及び時間的余裕の部分。
- 保護司適任者を探すのが困難。仕事を理由に断られることも多い。
- 退任される方や、行政の方の推薦。
- 超高齢化社会、定年制延長の中で新任時年齢65歳以下、再任時上限年齢76歳未満では、該当者が限られる。
- 保護司に推薦することは、自分が感じている負担をそのまま渡すことになるので心苦しい。正直に実状を話して懇願することになるが適任者を見つけることが難しい。若い人には仕事のことを考えると負担が大きく推薦することはできない。また、仮に適任者がいた場合でもそのような人はすでに公的役職をボランティアで引き受けている場合が多いのでさらに困難性を高めている。
- 定年年齢が引き上げられ、健康で長く保護司を務められる方が減少している。
- 持続可能な「保護司会」制度を考えていくにはそれなりの資金の充実にも関連が出てくる。「保護観察」以外の活動が（意義あるものとは考えるが）増える現状下、会員のモチベーション低下を防ぐためにも組織形態及び事務処理に係る人員や事務所形態の充実は必須であろう。
- まだまだ保護司の認知度が低い。法務省保護局は、地方自治体との直接的な上意下達が出来ていない。
- 年金支給の年齢の引き上げ、退職年齢の引き上げ等により、委嘱時の原則66歳以下という年齢条件がギリギリである。
- 退任間近の人が適任者と交渉し推薦している。社会の定年齢が上がっているので若い人の委嘱が困難。
- 少子高齢化により適任者も減少。以前は対象者が来訪するため、存在を秘匿してきた。現在は再犯防止等で社会に認知されなければならなくなっている。
- 保護司のことが一般に理解されているとはいえないように思われる。原因は当保護司会の努力不足にあると思うが。「持続可能な」を視点にするなら、公募制の導入も良いかもしれない。ただし、地域ごとに保護司会のあり様も異なるので一律にはできないだろう。当保護司会では応募があるかどうかもわからない。
- 定年予定の保護司が推薦している。
- 年齢は、60歳～65歳であり、定年までの年数が少なくなっている。
- 委嘱年齢が低すぎる。委嘱年が奇数偶数ありわかりにくい。一律を希望する。
- 各地域で保護司の推薦が行われるが、過疎化の進んだ地域では高齢者比率が50%を超えており、保護司の定数確保が年々難しくなっている。
- 定年を過ぎても就業するケースが増え、保護司が決まりにくい。
- 保護司の推薦は保護司が行っている。多くの地区で退任保護司が後任を依頼していると思うが、これが負担になっている。
- 年齢条件の上限が低い。

- 本人が辞める時後任を自分で探している。
- 候補者選定から委嘱までの、保護司推薦のプロセスに課題があると考えます。
- 地区に対する保護司の定数の見直しが長年行われていないことが問題と考えます。
- 年齢条件について緩和されつつあるが、更に推し進めるために以下の提案をします。
- 適任者の確保が難しい。後任を選ぶ際は相談できる人が少なく、保護司の伝手などで探しており、そのため候補者が限定される。
- 社会状況の変化（定年延長など）があり、生活が優先される状況である。会社員だと平日の活動に制限があり、若手候補者が少ない。
- 定年を迎えてから保護司に就任する方もあり定年年齢の引き上げにより人材の確保が難しくなっている。一方、自営者を中心に若くして保護司になり20年30年と保護司を続け方もいる。
- 保護司会は、この経験年数を軸にした人材に依った運営がなされているが、それぞれの立場で職場において一隅を照らして来た方々を保護司会に受け入れて活かしているとは言いがたい。
- 市役所等で福祉関係業務に携わっていた方や、学校教育関係で生徒指導業務に携わっていた方が保護司就任に繋がっていない。
- 推薦・委嘱の手順に問題はないと認識している。
- 奇数偶数年で委嘱日が異なり、委嘱日と誕生日の関係で退任時期に2年の差が生じている。
- 慢性的に不足している。
- 会長も知らないうちに「推薦書」が出ている。年齢条件が合えば誰でもOKの状態はいかがなものか。せめて、「町内会長」の推薦が欲しい。なぜなら、推薦及び委嘱の第3条（1）社会的人望を有すること。OB現役保護司の知り合いも良い「若さ」だけで更生させることができるのか？一考すべきと考える。
- 手順は今のままでよいと思う。
- 定年は66歳でよいが、70歳までは延長してもよいではないか。
- 締切日が年ごとに変わるのが、保護司推薦の意識を薄れさせているように思う。
- 各地域で町内会長等の役員を経験した人が、退任後地元推薦されることが多いが、年齢制限があり苦勞している。
- 『推薦』が一番の問題である。地域活動そのものが疲弊してきている現状があり、人材難である。
- 手順としては良いと思うが年齢条件は少し引き上げが必要かと思われる。
- 定員不足に対して推薦が（各方面へ依頼にも）少ない為、年齢条件を引き上げて人材を確保出来たらと思う。
- 本地区は保護司の確保が保護司個人に任せられているのが現状のため、民生委員のように少しでも行政や地区での推薦の道筋をつける必要があると思います。
- 保護司法第3条第1項各号の条件についての首長の推薦を得ている近年ではあるが、一般的には知られていない。これは、保護司と行政との関わりについての理解が得られていないから。
- 任期をむかえる保護司より後任者を推薦して頂き、会長・事務局で話し合い、御本人に直接お願いに訪問します。但し若い方の推薦が難しい。

- 年2回新任候補者の募集をかけているが、タイムリーに募集できず年齢条件の制約もあり探すのが難しい。
- なり手が少なくなり、推薦が難しい。
- 自治会への推薦依頼や保護司の人脈等地域の活動歴から適任者を推薦。
- 近隣に候補対象者がいるのか、いないのか不明、また、候補者と接触する手段がない。
- 自治会推薦や現役保護司の伝手が多いと思われませんが、まずもって保護司を理解して頂くことが大事ではないかと思う。
- 候補者と面談できる段階になれば、ある程度の覚悟をもって面談に応じてくれるため、高い確率で委嘱できている。
- 現在は保護司候補者検討協議会委員からの推薦及び友人知人を介しての勧誘を行っているが、保護司の高齢化が進み、なり手を確保するよりも退職する保護司の方が多くなっている。
- ①保護司の確保については、保護司が自らの人脈を活用して候補者を探す場合と、自治会が地域の人材を探す場合との二つがあり、これまでの経緯もあって地区によって異なっている。両者にはそれぞれメリット、デメリットがある。保護司の人脈による場合は、その範囲や規模によって探す困難さや結果に差が生じる。また、保護司の属性が固定化してしまうおそれがある。一方、自治会の場合は地域事情に明るく、地域活動の参加状況等により地域人材を把握しやすい利点があるが、対象が高年齢者になりやすい。また、保護司活動の実態に対する理解不足も生じやすい。さらに、自治会は、自治会役員、民生児童委員、防災委員、交通安全指導員、地域安全推進員など、地域の人材からそれぞれの適任者を探している実態があり、自治会と別に保護司を探した場合には、これらの役職とバッティングしてしまうことが多々生じている。②現役世代の保護司が減少し、高齢化が進んでいる。候補者も、定年退職した者がほとんどで現役世代はほぼいない状況にある。現役世代の保護司確保については、従前と比べてどの事業現場も多忙で責任を担う立場の者であることから、極めて厳しい現状にある。③新たに候補として推薦する者は、保護司としての適格性に申し分がなく貴重な人材であるが、初任の年齢制限を超えた者が多く、特例的な取り扱いをお願いしている現状にある。④特例再任制度は、ほぼ定年者全員にお願いし受けていただいているが、保護司の定数確保の面からは先送りするだけで根本的な解決策とは言えない。
- 70才以上でも仕事を持ち働く人が多くなっている。
- 退任予定者が自分の後任を探してくればよいが、自身も高齢者となり、50～60歳との接点がなくむずかしい。
- 推薦の手順が確立されていないため、現任の保護司が個人的に後任を探して推薦している。
- 個人的に後任を探すことで、委嘱の偏り（男女・地区・年齢）が生じている。
- 保護司の身分を知られないようにという意識も根強く残っている。
- 新しい人材に対する資料があまりに少なく、保護司個人のネットワークに頼るしかない。
- 地域で保護司を決めるにあたってベテラン保護司による推薦が多いため、知り合いにはなりがちである。
- 推薦による保護司の出身が偏っている。「保護司候補者検討協議会」の存在が理解されず機能していない。委員構成を保護司、OB主体ではなく委

- 員構成を考える必要がある。
- 自薦での保護司希望者の中には、具備要件は満たしているものの保護司同士の横のつながりや保護司会全体の活動に対しての理解度が低く研修や行事への参加率が低い者もいる。
- 公募については、保護司希望者の人格等が分かりにくく適格者でなかった場合断りにくくトラブルにつながることもある。
- 任期・年齢条件等は、妥当と考える。
- 勧誘する保護司自身も保護司としての役割を充分認識していく必要があると感じる。
- 現職保護司による推薦。会長副会長による候補者検討委員会実施。
- 定数確保のため、再任の年齢上限引き上げ。
- 65歳までの候補者推薦。各保護司よりの推薦、保護司候補者検討協議会からの推薦、自薦。その後、保護司候補者推薦委員会においての検討、推薦決定。保護司候補者検討協議会の機能不全。
- 推薦・委嘱手順、年齢条件は基本的には、これで良いと考えます。
- 自薦者について保護司の適否判断が難しい。勤務している保護司が保護司会の行事に参加するのが難しく、かつ、企業内での理解が得られにくい。また、保護司の年齢制限66歳以下は、社会の動向（65歳定年や70歳までの雇用など）を考慮すると70歳くらいまで引き上げてはどうか。
- P T A活動やスカウト活動に係わるネットワークを通じた保護司候補者の確保。
- 地域活動に関心を持つ保護司候補者の発掘と自薦による保護司候補者の適格者は極めて少ないため、断る際に言葉を選んでの対応に苦慮している。
- 対象者を持たない保護司が多い事から定数に関しては柔軟な取扱いが必要かと思う。
- 現状の手順で良いかと思う。
- 地域活動に係わっていないサラリーマンの方や、サラリーマンを退職した方々は、推薦を受けることは少ないと思う。
- サラリーマンには難しい。緊急事態の対応がすぐにできない。
- 当該地域に長年住み地域との関係がある方が適任であり、現行制度で良い。
- 多くは他薦、一部は自薦。他薦中心の現状では、人材の枯渇がある。自薦では、人となりが分からない。
- 経験が必要と思うが、年齢制限が現状で良いのかと思う。
- 推薦についてですが、犯罪件数が減少する現状では地域社会での再犯防止が重視され、これを背景として保護司推薦の条件には地域社会活動やボランティア活動の経験の有無に関心が向けられがち。それはそれで意味あることですが、一方で更生保護への理解や対象者に寄り添い、サポートするという姿勢についての意識も重視されると良いと思う。
- 推薦から具体的な委嘱までが半年以上かかっており、いわゆる「タイパ時代（時間にかけるコストパフォーマンスを問題にする）」にそぐわず、時間をかけすぎているという課題がある。待っている間にやる気がなくなる恐れがある。
- 保護司の高齢化の弊害は、社会全体が時代に則したIT化を広める足かせになっている課題がある。
- 推薦・委嘱条件については、他薦や自薦者の保護司として求める資質と能力が大切であるが、どの様に判断をするかが課題です。
- 委嘱時・再任上限年齢の見直し。30～40代位になって頂けるとよい。

- 町会やPTA活動など、地域でのボランティア活動をしてきた人以外を信用しにくい体質がある。
- 当会において、保護司として任用後、任用不適と思われる人はいないが、新たな任用候補者について、性別あるいは年齢を理由としてその候補者の任用に異を唱える人はいる。また、保護司の発令について、奇数年か偶数年かにより発令日や発令回数が異なることから、推薦手続き等に混乱を招いている。
- 当地区では定員が充足されない状態が長く続いており、新しい保護司候補者の推薦を町会・自治会などに依頼すると共に、2020年からは保護司会のホームページでも呼びかけを行って来た。これはある意味公募と言えるが、ホームページを見て応募して来る人が最近確実に増加している。その人が適任であるかどうかの見極めは、事前の文書の提出や役員の面接によっているが、地元で良く知る人がいない限り、見極めは限界がある。
- 推薦について、地域の情報に精通していることが重要であるが、地域コミュニティの希薄化の今日においては、難しい現状である。地域活動等を通じ、学校・PTA関係者を引き続き検討するとともに、各種業界等にきめ細やかに声掛けし、継続的に保護司候補を選出する。自薦者を増やす活動（広報動画・マスコミ媒体活用）を積極的にする時期が到来している事を認識する必要がある(対策の見直し)。
- 委嘱の手順について、当区では、各保護司から①地区会（18地区）にあげインターンシップ制度を活用。地区会にて審査し、保護司候補者を推薦。②分区長（6分区）署名推薦。③選定委員会に諮り、④理事会承認を得て区役所に書類提出が出来る四段階を経ている。また、保護司の資質が問われている現状もある。保護司法第3条1項各号は、保護司の条件として現状に則していると言えるのか。
- 年齢条件について、76歳までで十分である一方で、現状では特例保護司は十分に機能しているとは言えない。
- 新任保護司の年齢上限については支障が出ている。上限年齢を考えると勧誘をためらうこともあるし、上限を超えていて推薦を断念したこともあった。
- 現状の在り方でよいと思う。
- 推薦・委嘱の手順は問題はないと考えます。年齢条件は委嘱時原則66歳以下、再任時原則76歳未満とありますが、定年延長もありともに2～3歳程度引き上げてよいかと思えます。
- 現在当会では、保護司による推薦・新任推薦地区委員会（自会で組織・経験の長い保護司が地区長）、地元各種団体（町会・PTA・地区対）による推薦があります。推薦者には、「保護司会の保護司候補者ガイダンス」を渡し、保護司会としての行事参加等を理解して頂き、それから分区長・地区委員・会長で面接します。
- 任免後に保護司（会）活動に非協力的であることが判明しても実際には除名、罷免することは容易でない。新人保護司の発掘の際には保護司活動を十分理解して貰えるように努めている。
- 犯罪の予防を図る地域活動は行政、関連団体との連携が不可欠である。
- 保護司の具備要件のうち「時間的余裕を有すること」は、表現を見直すことが必要ではないか。
- 委嘱手続きが西暦偶数年・奇数年で異なり、手続きが煩雑になる。
- 特例再任制度を選択する保護司は約2／3程度いる。

- 自薦者への対応については、受け入れの可否・受け入れ可となった場合の委嘱手順について検討を開始した。
- 定年後の方を推薦できない。
- 保護司間で適任者を推薦している状況。他団体を交えた「適任者発掘の会議」はほとんど動いていない。
- 概ね現保護司による推薦。
- 推薦してから委嘱まで時間がかかりすぎる。委嘱年齢が上がって終了年齢も上がっている。
- 国家公務員の65歳定年制の完全実施が2031年に迫る中、保護司の年齢要件が時代に合わない。
- 慎重な審査がされているようだが、きちんと審査することは必要なことと思う。
- 保護司の高齢化が進み、保護司の人脈に頼ってきた保護司候補者の確保が困難になっている。
- ベテラン保護司は保護司候補者の推薦は原則として保護司に限定すべきとの意見が多いが、そうした考えに固執しては候補者の広がりがなく安定的な確保は困難である。
- 当保護司会では保護司自身の推薦を基本としており大きな問題は無い。
- 委嘱の手順、年齢条件については、保護司の資格を厳格するためにも現状の方法が良い。
- 手順が多すぎる。早くから申請しなくてはならないので。
- 奇数年度の委嘱日が少なく、候補者に待ってもらっている。
- 近年の定年延長により、定年後にボランティアに参加しようとする世代を確保することが困難になっている。
- 各保護司からの情報を基に各分区で検討し、適任者を地区保護司会長に具申し、了承後に委嘱願いを提出。

〔中部地方〕

- 元有職者（公務員・会社員）などでは、退職してからの委嘱が割と多い。対象者と向き合うには経験が大切だと思うので、若年から委嘱できる環境づくりが必要。委嘱解除年齢は、現在の75歳が適当と思う。
- 保護司候補者検討協議会を大いに活用し、地域から保護司候補者の情報を集めている。
- 具備要件の中で、生活安定、健康は把握できるも、時間的余裕が何をもってか不明瞭です。
- 60代でボランティアとして保護司を受諾されたが、有職の保護司も多くなってきました。
- 保護区内で支部別の定数が定められており、保護司候補者として適任の方がいても支部の定数を満たしている場合は、推薦ができない。
- 今年の12月に5名の退職者がおり、特例再任を積極的に進め、3名に応じていただいた。
- 特例再任は良い制度だと思われる。
- 旧小学校区ごとに定員を割り振っているが、へき地では後任者が見つからない。
- 現行のままでよい（一部改定して、歳月が経過していないことから）。
- 支部長が各自治会に働きかけて選出してもらっている。
- 18地区ごとに保護司が配置されており、辞める時に後任者を選出しても

- らっている。
- 選出できなければ市役所に頼み、市役所から候補者を出してもらっている。
 - 職務の遂行に必要な熱意と時間的余裕を有する人が少ないこと。特例再任は保護司の高齢化を進め、世代交代を遅らせている。
 - 65歳まで皆さんが働いておられる。
 - 保護司としての適性を欠き、非常勤の国家公務員としての自覚のない方が散見される。
 - 委嘱の年齢66歳以下となっておりますが、近年は新任保護司が定年延長などで委嘱年齢制限に近く会の運営に支障が出る。
 - 観察所、保護司、保護司会として従来の流れに沿って進められているが、現状の社会環境から保護司の役割や使命を達成するには改善の余地もあると思われる。
 - 社会全体で定年年齢が上がっている。地域のこれらと思う方に保護司就任の打診をすると、まだ仕事をしているからとの断りが多い。それを待っていると年齢が66歳を超えてしまう。
 - 現在、雇用延長や再雇用制度の充実により、退職が遅くなっており、76歳定年の保護司には勤務年数が少なく、保護司獲得にも苦労している。
 - 推薦等における委嘱手順は特に問題はない。推薦に至るまでの該当者がなかなかいない。特に、年齢条件がクリアできない。
 - 保護司候補者検討協議会で指名責任の回避により発言者がいない。
 - 着任後の活動にバラつきが多く、活動の停滞をきたしている。65才まで再任用されるので、なり手がいない。
 - ①4具備要件中の「時間的余裕」の程度の明示、②保護司再任の上限規定の撤廃、③保護司在任年数と上位の表彰制度とのあり方の見直し。
 - 定年が延びて、なり手がなかなかいません。
 - 保護司のなり手不足とメリットが無い。全般に定年年齢が引き上げられる中、人材確保は困難を来していることから年齢制限は変更すべきではないか。
 - 保護司のなり手が見つからない。
 - ①公募制の導入。自主応募や居住地域組織からの推薦制をとってはどうか。
 - ②退任する保護司が推薦する人の人柄や更生の指導の為の力量を見て、先ず、地区保護司会長へ上申し、委員会で審議する。保護司会の審議の結果を以って本人の了解を取る。それを受けて市の選考委員会へ上申し、更に件の保護観察所を通して法務省へ推薦する。特に年齢制限などは法務省の規定の以外のものは無い。
 - 現状で良い。特例再任は人材発掘の観点からあまり好ましくない。
 - 推薦・委嘱が地域の保護司に任されている。地方公共団体からの推薦があっても良いのではないか。また、若い人は仕事を持っているので、行事の出席率が悪くなる。
 - 公募制の導入。保護司のなり手が少なく、頼んでも断られる。「なってくれば誰でもいい」とのような風潮があり、受け入れてきた結果、結束が乱れている。
 - (委嘱時・再任時、上限年齢の取扱い等) 企業での再雇用・定年制度、年金受給年齢の引上げから、退職時点での保護司のなり手がいない。年金支給年齢が引き上げられ、定年を過ぎても再任用で働く人が多くなっている。保護司会会計年度は、4月1日から3月31日である。委嘱は、5月25日と11月1日となっていて、保護司会の運営に支障が生ずる。保護司の

なり手が少なく、定数確保が毎年の課題となっている。社会内更生という保護司制度に無理が生じていると思われる。年金の支給年齢の引き上げ、定年延長で、皆が忙しく、65歳前後では頼みにくくなっている。

- 市長の意見（申請書）を必要となっているが、市役所での手続きに約1ヶ月必要となっている。
- 保護司の選任方法が一応、委員会を設けてとなっているが、現状では保護司が後任探しをしなければならない。年齢や定年制延長のため考える必要あり。
- 保護司のなり手不足、保護司の高齢化について。
- 若い人の保護司のなり手が無い。退任に当たり後任を探すのが大変であり、地域や自治体の情報が得られない。また、年代に差があり、人の情報がつかめない。退任する保護司が地元で後任を決める場合に「名前だけでいいから」と言って保護司を推薦することがあった。保護司自身が候補者情報を集めているが、個人で探すのは限度があり困難。
- 保護司になりたいと自薦してくる人への対処に困る。
- 保護司の人材の情報が少なく委嘱の簡素化が必要。
- 保護司候補者に選出する人物を捜すのが難しい。
- 自薦者への対処が問題である。自治体からの情報提供が得にくい。
- 推薦は退任予定者が行なっているが、やれそうな方にはすでに他の役をされており候補者の選定が困難。個人情報保護の観点から個人が推薦することに限界がある。年齢制限も困難な要因。
- 退任する保護司の推薦又は役員の推薦。各町村の事務局が推薦している。
- 委嘱の手順としては、今のままでよい。保護区内の地域によって温度差があり、協力的で地域の保護司候補者を必ず選出してくれるところとそうでないところがあるため、対応に苦慮する。該当地区の区長会に働きかけても反応がない場合がある。保護司が何をしているかについての理解がまだまだ不十分。
- 保護司候補者の情報が得にくい。
- 現状は就任年齢に制限はない。
- 保護司候補者の情報が得にくい。
- 退職年齢が延び保護司の候補者がいない。自薦の人への対処について困っている。保護司会の事務を行う企画調整保護司がいない。
- 仕事を持った状態で保護司として活動する事が非常に難しい。勤め先の保護司に対する理解が必要である。勤め先の理解不足により、研修への参加も非常に難しい状態である。
- 新任保護司の推薦については、個別に候補者に面接して依頼しているが大苦戦しているのが現状である。私が所属する地域部会では半年かけて5名に依頼し、ようやく5月25日付で1名確保できたのが現状である。断られる理由の多くは対象者との面接場所が原則自宅という事につきる。5月末から退任により1名減員となったが、その補充にも有力候補者2名に断られ苦戦している。
- 保護司セミナーを受講しての自薦で幅広い年齢・人材が得られる可能性は大きい。しかし、地区で必要とされる人材であるかの判断は、保護司会の責任となる。2段階審査が必要となる。
- 少子化が進む中、定年年齢の引き上げが進み“時間的余裕を有する人”の減少を肌で感じる。
- 従来の退任者が推薦者を提案する方法と候補者検討協議会にて推薦者を発

掘する方法は良いが、公募により発掘していく方法では地区保護司会の見極めが重要となっている。

- 生年月日と委嘱日との関係で定年による退任の時期に差が生じることから、特例再任が出来たが、78歳、79歳では体力的に問題がある。
- 広報や団体等広く呼びかけているが、良い知らせがない。個々のつながりで依頼、会社等定年延長保護司会も。
- 65才～70才まで再雇用等で働く人が増加しているため、仕事を理由に応諾してもらえないことが多い。66才超でも適任と思われる人が多い。
- 当保護区では保護司の人数が定員に達していない。補充が急務であるが、適任者が見つからない現状である。
- 保護司の新任時年齢が66歳以下は定年の延長などにより合わなくなってきた。
- 現住所（住んでいる所）で所在している保護司特例再任制度は必要ない。
- 保護司の定員割れ。
- 新任66歳以下、再任76歳未満。退任保護司が後任者を探す。保護司適任者確保検討会を設置。
- 現役保護司からの推薦が中心であるが、最近は自推薦で希望される方もいる。年齢（若年）に関しては研修会参加等種々の問題もあり、内申委員会等で協議の上、意見を参考にしている。
- 保護司候補者を推薦してから、毎年5月と11月の新任保護司辞令伝達式までにその直前1ヶ月まで、保護司可否の連絡がないので、可否が決まったらそれ以前にもう一回ぐらい可否について連絡があってもよいと思う。
- 「時間的余裕を有する？」現状60歳定年退職以後も70歳位まで働くようになり、担い手の確保の問題。
- 推薦・委嘱の手順については、現状のままよい。年齢条件については、これ以上高齢化にするのではなく若い現役世代の保護司が必要である。
- 保護司を新任する場合は、65歳以下となっている。
- 当支部では退任予定者が後任を推薦する（例外はある）慣例となっており、現時点では支障はない。しかし、社会的背景から仕事を継続する方が増えており年齢条件は厳しくなっている。
- 当地区では、コミュニティ会長が推薦した人物を市長が追認して保護司を推薦しているが、常に充足不足の状態。しかし民生委員では、1名も欠員が発生していない。
- 保護司が退任する年齢が近づいてくると、その人の後任保護司を探す必要がありますが、その保護司自身で後任者を探すことは、とても難しい場合が多いと思います。
- 保護司の選任プロセスは透明性と公正性が求められます。適切な基準を設け、倫理的な専門家が選ばれるようにすることで、制度全体性を高めることができます。
- 保護司間で人選。本人の同意得て委嘱できない時に困る。
- 推薦するのに、十分な面接場所を設けられない。時間がないなどの理由で断られてしまう。
- 新任保護司として推薦できる候補者が少ない。
- ①65歳まで働き続ける人が増えているため、新任の年齢上限が66歳のままでは候補者発掘から推薦までの一連の流れにおける時間的余裕が少ない。②新規発掘のため青年会議所等メンバーやOBへの声掛けをしているが、家族を含め犯罪や非行を犯した人を家に入れることに抵抗感がある。

- 当保護区においては、退任予定保護司が所属する各小学校区で候補者を選定し、候補対象者に依頼していく態勢をとっている。退任予定保護司が次の候補者を挙げていくことは困難になっているため、保護司同士で連絡を取り合い対応している。過去に候補者選定委員会も立ち上げたが地域事情を考慮すると実質機能はしていない。
- 保護司の年齢が高くなってきている。
- 年齢の上限を65歳から70歳まで引き上げて、委嘱したらどうかと考える。
- 保護司のなり手不足。
- 現状の当保護区で行われている方法が地域別の定数確保に適していると思いますが、退任前の保護司の個々の人脈で確保していると思います。年齢については、64歳以下の方からの選出は難しくなっている。
- ①退任する保護司が次期保護司を推薦する。②保護区によってやり方も違うし、会長によって方針がまちまち。③推薦の委員会が開催していない。同年齢者が多いとか同じ職種間で繋がりが生まれるなどの馴れ合いが生まれる。④退職年齢の上昇で若い人を探す事が難しくなっている。
- 自治体の長の推薦にのみ頼ると、人物の本当を理解していない場合に失敗する。
- 現状で良い。
- 各地区・学区の責任者への説明、理解を深め、了解してもらう。
- 保護司になりたい人が必ずしもなれるとは限らない。
- 年齢制限について、定年後も仕事を続ける人が多く、仕事を終えるまで待つと年齢制限を超える。
- 地区によって異なっている。町内会からの紹介、保護司からの引継ぎで。
- 近年、定年延長が進んでいることを踏まえ、新任時、定年時の年齢制限の延長を検討する。
- 保護司が退職の間近になると、当該地域で保護司として、ふさわしい者を指名し、当人の承諾を得て、候補者を推薦している。
- 過疎地域のため、推薦できる人たちが圧倒的に少ない。
- 保護司の社会的認知度が十分でないので、新任保護司候補の勧誘に今ひとつインパクト（セールスポイント）が少ないように思われる。
- 現状は、退職予定保護司が、ある程度人選をして、区長、福祉課長などに依頼してもらうという流れが多いが、定年退職の年齢が上がっていることもあり、65歳までの人を探すことは難しくなっている。しかし、年齢条件の再任時76歳未満を取り外し、その年齢の人が多くなることには疑問を感じる。
- ①企業等の定年が延長され、これを理由に委嘱を拒む方がある。②各地区保護司の定数に変動定数。③特例再任制度で再任されている保護司は、対象者も無くもったいないと思う。④時間的に余裕のあるかたの文言について、現在は平日の昼間も含まれると解釈されている。⑤公募について。⑥保護司推薦の手順。
- 内々申から内申書提出期間が短い。内々申提出までに行う各検討委員会開催の日程調整に時間を要する。年齢条件が66歳以下（委嘱時）だと、職務遂行に必要な時間的余裕が難しいと思われる。
- 特例再任制度をどのように評価しているのか。単なる「数合わせ」になっていないか。
- 若い世代の保護司の確保。保護司発掘は個々の保護司の人脈に頼る部分が

大である。保護司の具備要件は大切である。

- 委嘱時原則 66 歳以下、再任時原則 76 歳未満は妥当である。現役世代の保護司の担い手確保が困難である（保護司会自身が現役世代を発掘対象から除外している）。現役引退後に初度の委嘱が多く、保護司の高齢化が進んでいる。現行の【再任手続きに伴う履歴事項申告書】は再任前提の現況届になっている。
- 私の近くでは行政の人の保護司はほとんど見当たらない。行政にいた人は頼む側だと思っている。「司法書士」「税理士」「弁護士」「保険労務士」等の資格に優遇される。そんな資格のある人を見過ごしておいて良いのか。
- 保護司のなり手が少ない。退任保護司が次の人を推薦。自営業者の割合が減少。定年延長により委嘱対象者が減少。
- 再任用制度は保護司会の硬直化を招くと考えます。保護司会の活動を担う若手に負担が大きい。
- 推薦・委嘱の手順は、現状でよい。年齢条件が課題であると思う。
- 「生活が安定していること」現代社会では中々難しく感じます。

〔近畿地方〕

- 保護司のつながりだけで選定していくのは難しくなっている。地域の各種団体とのつながりを強く持ち積極的にかかわり、活動内容を知ってもらうことが大切。
- 現行の保護司の具備要件「時間的余裕を有する」は社会環境を鑑みても見直しが必要。
- 保護司候補者検討協議会を活用すべきだが行政の後援が不可欠。
- 基本的にボランティア活動ゆえ現状維持が妥当。
- 高い専門性が必要となってくるため、ボランティアではなく、教師、福祉従事者、医療関係、公務員など、対人援助経験者のOBを非常勤職員として採用すべきである。
- 保護司の具備条件をもう少し緩和しては。保護司の活動に理解があれば良いが。
- 新規保護司の依頼について、行政も入っていただき定期的を開催し、適任者があれば、その構成委員が説得に行く体制を作る。
- 現行のとおり推薦による委嘱で進めるべきで、広く多くの人が「あの人なら」との選任と被推薦人の意思（やる気）が重要。やってみよう、何とかしてみようとの思いがない人が委嘱されても良いことはないと思う。任期は「再任を防げない」との文言があるため動かす必要はない。
- 法第3条第1項第1号「人格及び行動について社会的信望を有すること」について「地域社会等において社会奉仕活動やボランティア活動に熱心に取り組んでいる」などの文言に変更してはどうか。
- 第3条の条文はこれで良いが、現在の推薦方法は現職の保護司が地区内から探してきて会長等と協議して、保護観察所長に推薦している。地域の関係機関及び団体の関係者で構成する「保護司候補者検討協議会」の設置は幅広い分野からの情報が得られるが、各団体の長の寄合会議になり、地区および個々人の情報が集まりにくい。また、民生児童委員のように定員割れが保護司会より問題になっており、現実的にはないよりましの感が強い。それと第3条第1項の規定にもあるように、現職の場合は第2号の時間的余裕があることが必要で、サラリーマンは時間的に職場の理解がないと難しい。

- 教職・地方公務員の退職者が推薦される率が高いのは、現任者が動いているからであろう。幅広い分野の方の意見を聞くべき。
- 推薦及び委嘱についての要件はハードルが高いが、推薦する保護司の判断に任せれば良いと思う。
- 推薦する保護司が、この第3条の条文を理解して推薦することがまず大切ではないか。
- 第3条の「時間的余裕を有すること」は被推薦者が考えることで規定に入れる必要はない。
- 年金受給年齢が伸びているため、「時間的余裕を有すること」の欠格事項の保護司が多い。
- 推薦については、地域の団体の推薦があった方が良い。
- 任期は2年であるが、3年もいいかなと思う。
- 任期については現状でいい。
- 任期については2年と今まで通りで良いと思う。
- 任期については、現在の2年は妥当。
- 任期は長くして4年で良いのではないか。
- 任期は必要。
- 任期を3年にすべき。
- 任期の上限は必要だが、いちいち2年毎の手続きが必要なのかと思う。
- 若い年齢層の人にも理解を示し、時間的余裕の問題はあるものの、社会的に活躍している人は受け入れてもいい。
- 保護司セミナーの拡充を図り、人材を集める。
- 「二 職務の遂行に必要な熱意及び時間的余裕を有すること。」を「二 職務の遂行に必要な熱意を有すること。」に変更して下さい。
- 「時間的余裕を有すること」という文言は如何なものか。これでは保護司は暇を持って余している人と思われる。各人「時間的余裕」は無く、時間を作って保護司活動に参加しているという認識を持って頂きたい。
- 任期等は妥当とするが、現役の仕事や他のボランティア等を並行して行う方々が多く、そして委嘱を受けた以上は継続する等の責任感が強い方々であり、その一歩が踏み出せていない。また、敷居が高いと感じる方々も見受けられる。その解消案として、学生等の就活に利用されている保護司のインターンシップ制度を広める為、一定期間保護司会での体験をする具体的活動内容や制度実施、広報方法等の手順書や相談できる部署があれば実施が進み、持続的保護司確保の一助になるのでは。
- ボランティア活動とはほど遠い現実がある。
- 現行の特例再任保護司の制度を廃止して、満齢退任を延長すること。
- 地域社会での人間関係が希薄になっているので、今後も推薦・委嘱に繋げるのは厳しいと予測される。
- 保護司の具備要件は現行通りでいくべきと考える。こうした要件を判断して現職保護司が候補者を事実上推薦できる現行制度でよい人材が確保できているのではないか。地域で安定した生活を営んでいるからこそ良い人材が確保できる。そうした人材探しを普段から目配りして実行していくことが大事で、次代の保護司育成につながる。現職の保護司自身が保護司のやりがいを見つけながら活動を行い、外部に発信することで保護司が地域に見える存在として意識されていくのではないか。
- 保護司は地域の中で信頼される存在であり、様々な場面での相談相手であり、地元の顔でもありますが、今は若いときから地域活動に参加されない

風潮もあり人材の発掘に苦慮している。

- 「時間的余裕」と「生活が安定している」という条件を具備されている方が少なくなっており保護司のなり手が少ない要因の一つだと思います。
- 今まで通りの推薦方法で良いと思う（保護司や知人の推薦）。
- 実際に保護司の経験のある者こそ適任者の確保ができるのではないか。様々な社会的な活動をしている地域住民の中から保護司にふさわしい人を見つける目を普段から養っていくことが保護司自身の活動の充実にもつながっていく。その意味では、保護司の活動と候補者の発掘は表裏一体である。ただ、こちらサイドで適任者だと思っけていても、その人自身の問題や家庭の状況等もあり、うまくマッチする場合ばかりではない。普段から粘り強く候補者探しをしていくことが大事である。現職保護司が日常的に様々な地域活動に関わり、多くの地域住民を知り、つなぐことを意識的に行っていく努力をしていくことが大事である。対象者への更生保護活動は、同じ地域に住み、同じ地域の事情を知った保護司であるからこそ寄り添い、支えていけるのである。法的権限で指示命令することだけではうまく機能しないのではないか。
- 条文の内容を否定するものではないが、基準の解釈に幅が出てしまう。定年後に保護司になる場合もあり、保護司の年齢構成が現在では60歳以上が大半を占めるが、少年の対象者への対応を考えると、若い世代の保護司を増やすことが必要ではないか。
- 身体的には現在の76歳かと思います。委嘱時の年齢制限はボランティアなので必要ない。再任上限年齢を撤廃すべき。例として篤志面接員には年齢制限はない。現行より上げる必要性は無いと考える。「健康で活動力を有すること」に矛盾していると思う。対象者を担当する時に良好解除の処置まで健康であることが担保されていなければならないと思う。対象者との信頼関係が揺らいでしまう。保護司を退任された後も、これまでの経験を基に研修で講師役をお願いする等、退任された保護司とも積極的な交流があれば上限年齢に関係なく、保護司会に支援して頂けると思う。
- 再任時の上限年齢をあげていいと思うのと、特例再任保護司がいてもいいと思います。
- 特例再任制度をやめて、再任時に2年延長する。
- 委嘱時の上限年齢は撤廃してもいい。
- 再任上限は変更すべきでない。
- 年齢条件は再任時原則76歳未満とされているが、特例再任保護司制度がスタートしたこともあり、可能な人はこの制度を活用して活動を継続することが可能である。年齢制限は一定必要である。
- 公募は慎重にすべきである。不適格の場合断りづらい面がある。
- 公募は適正ではない人の場合、断れない。
- 自薦は適任判断が難しい。不適とする際の手続きなどに課題が残るが、あるべき姿ではないかと思う。
- 一定の公募制度に賛成。その場合、適格者かどうか審査する組織を設置すべき。
- 保護司数の減少からして公募制も必要。ただし、嘱託同様の手続きが必要。
- 保護司にふさわしい人との情報は保護司間だけでは限界があり、公募的な要素も加えた情報交流が必要である。
- 公募制は積極的に導入すべき。
- 自分たちの知る範囲は限られており、新しい保護司を見つけにくい現状。

ただし、公募はリスクが大きいと感じる。

- 公募は適格者の判断や不採用の説明が困難で、公募制の導入は必要ない。
- 公募はあまり望ましくないと思いますが、ボランティア活動等の経験者からを考えると導入も考えることが可能かなと思います。
- 公募では指定事務の仕事の問題はなくても非指定事務で地域活動の和を保つことで問題が起こりうる可能性が大で導入については慎重であるべき。
- 公募制でも保護司の適格性は地区保護司会でふるいにかけられるので導入の問題はない。
- 公募もよいが、募集する保護司会がしっかりした募集基準を設けていないと断る判断ができなくなる。推薦条件は保護司法の第3条に基づくが、面接等で本人の意思確認によって推薦している。
- 公募した場合の採用及び委嘱の判断はどこが行うのか。保護観察所か地区の保護司会か。いずれにしても、応募者の経歴や委嘱可の人かの判断協議が必要で、慎重な判断が必要となる。また、保護司会活動に参加しにくい職業に就いている若い方は難しいとも考える。
- 保護司の仕事において、公募制はそぐわない。
- 公募の場合、採用の基準など決めにくい要素があると思う。
- 公募制は導入すべきではない。
- 公募制は不適合者の場合断りづらい。
- 公募制では「やりたい、やってあげたい」という気持ちが前面に出すぎて、対象者にうまく通じないのではないかと懸念する。周りの推薦で押された人が「本当に自分ができるのか」という思いで始める方が押し付けにならず、よりよい関係構築が可能になると考える。
- 公募制の導入がされれば、その主体は観察所になるのか。推薦されて、地域の様子が分かっている人は、それなりに動いていただいているように思う。
- 公募制は良い方法であるとも考えられるが、それまでに保護司の職務について市民に周知徹底することが大前提だと思う。
- 公募制の場合、所属の保護司会役員との事前面接を要件に入れる。
- 保護司制度には公募制は不向き。
- 公募制では人間性までは判断できないので公募制は不可です。
- 公募制は推奨しない。経験上自覚されるまで時間がかかったり、自覚されないままに終わる事がある。
- 公募制はやるべきではない。
- 公募制の導入には反対。理由は社会的に信頼された職業履歴であっても企業風土・祖引きは独特の文化もあり、ボランティア活動との相違点が散見されるため。(コミュニケーションの図り方、自分の考えを力説される方等)
- 公募制も導入はOKかと思いますが。一度試験的に導入してみてもよい。現状の「推薦及び委嘱」は既に限界である。地域社会の希薄化、また個の繋がりの希薄化等、時代にそぐわない。保護司活動を今以上に世間に周知し公募制を施行するための土壌を作らなければならないと思う。公募制を導入した場合、その公募者の面接・推薦は地区保護司会ではなく観察所が全て行う。地区保護司会に負担を掛けなくて頂きたい。
- 公募制を行えるほどに保護司活動内容が地域社会で知られていない。保護司希望者から保護司会へ直接問い合わせを受けたことはあり、その後、会長推薦から進んだ。

- 公募制に異議はないが、そのためには保護司の活動内容（職務・任務）の周知と広報が必要。保護司の存在は多くが認識されているが、その活動については知られていない現状がある。（特に犯罪防止活動）公募に応じた人材の審査、選定はどのようにされるのかが疑問。第3条の条件具備をより客観性をもつ内容への改定が必要ではないか。
- 当会では基本として現保護司のつながりから保護司を依頼しているが、新興の住宅地区につながりが無く公的機関からの公募も一つの案と考える。しかしながら人集めは公的で人選については、その地区の保護司会の一員として適任かについて等、地区保護司会での面接を重ね、最終決定は保護司会としていただきたい。
- 公募制について、できる範囲を広げることは可能。いろいろな分野の人達がいることで、保護司という団体にも広がりが見込めると思う。ただし、基礎となる知識を始め研修は大切にしてもらいたい。
- 公募制は人となりかわかりづらいので反対。
- 公募の場合、面接・審査については保護司検討協議会が対応すべき。
- 公募制について導入の際は、数人で面接を行った方がよい。
- 公募制がどのような基準で選ばれるのか分かりませんが、地域の皆さんが認める方を保護司とするのが望ましいと思うので、公募制は難しいと思います。
- 公募についてはトラブルのもとになりかねないので、反対。
- 保護司会の推薦だけでは限界がある。広く人材を発掘する方針をとるならば、公募制も取り入れるべき。
- 公募制には賛成する。保護司の制度が一般によく知られているとは思わないので、説明会等開催し、公募制を試してみてもどうか。個人の力で新しい保護司を見つけるのは限界がある。
- 公募制は必要だと思います。仕事の内容・要求されるレベル（公的資格等→特に心理学上の資格）を明確にして報酬額を明示していくことが必要ではないでしょうか。
- 保護司に必要とされる要件を明確にして、年齢制限を撤廃した方が良くと思います。
- 健康で様々な活動を行っている高齢者もいるとは思いますが委嘱時・再任時の上限年齢は現行が望ましいと思う。保護司活動の活性化のためには、再任上限を変更すべきではないと思う。
- 上限年齢について、考えたことはありません。
- 75歳未満が望ましい。
- 年齢による制限は撤廃すべき。高齢であっても十分果たせる職務である。
- 委嘱時、再任時の上限年齢を引き上げるべき。
- 現在の年齢条件を基として弾力的に考える。
- 委嘱時の上限年齢を撤廃すべき。
- 再任時の年齢については、その方の健康状態を考慮して柔軟に対応しても良い。
- 現行の特例再任保護司で満78歳に達した以降の方は居場所がないように思います。やる気のある方は2年間延長できる仕組みでも良いかと思いません。
- 活動年齢は必ずしも実年齢と比例しないと思うが、対象者との意識や感覚のズレも生じると思われるので、これ以上の上限延長はすべきではないと考える。

- 委嘱時年齢は、その方の活動可能な状況であれば若くても可。再任時の上限は現状で可。
- 高齢化、定年延長が進む中ではあるが、一定の上限年齢を定めることは必要であり、現行の75歳は妥当と思う。ただし、第3条の条件具備を満たすと判断される場合の特例措置を設けてもよいのではないか。
- 委嘱時の年齢について、65歳でも再雇用・定年延長制度活用等の選択肢が増えており社会での活躍期間も延びてはいるが、実際は65歳以降も働かざるを得ない環境に置かれているのも事実。
- 活動力は個人差が大きいので、心身健康である者には、上限年齢の変更を実施してはどうか。
- 75歳の定年は適切であると思う。
- 事件傾向が変わってきて、高齢になると無理になる件が出てくるので、このままでよいと思う。
- 再任時の上限は、委嘱年齢が後退する以上保護司の安定的確保のためには仕方ないことだと思う。
- 社会の雇用年齢も上がっているので、上限年齢を上げるべきである。
- 第3条の規定を具備するのであれば、上限年齢は設定しなくても良いのではないか。
- 委嘱時の年齢制限は現行の俣で、再任時の上限年齢は77歳誕生日までとする。年齢が高いと少年対応が難しいのではないか。
- 委嘱時年齢は現行の65歳までにとというのは妥当であると思う。再任時の上限年齢は希望者にはあと3年ほどは引き上げて良いのでは。あるいは保護司のOBとして定年後の数年間を通常活動はしないが、依頼があるときに補助ボランティアになってもらえる期間にするというのはどうか。
- 委嘱時の年齢については、考え直すべきである。
- 委嘱時の年齢を上げる（70才まで）
- 上限年齢は（個人差があるが）体力的にも能力的にも的確だと思う。（できる人は特例再任を使えばよい）
- 委嘱時年齢を40代～50代にも目を向ける。その為には、働きながら活動できるように職場（家庭）の理解を得る。
- 第3条第1項の「実質的に、保護司の職務に従事可能な時間を有する者」という規定を厳密に運用して欲しい。
- 「社会的信望」とは何であるのか不明確であり、適切な表現と思わない。
- 同様に何をもって「生活が安定している」とするのか、あいまい表現を避ける。
- 保護司の業務は、ボランティアであると広報誌等でも述べている。無報酬による活動という点ではボランティアに違いない。その任用においては保護司という特性からやや厳しい縛りがあるものの、現状の推薦・委嘱の手順の進め方で問題はないと考える。しかし一方で、保護司の公募制、自薦制による任用にはやや問題を含んでいる。それは応募者で審査の結果、適性を欠いた場合の措置及びその対応についてである。現状の推薦・委嘱の手順が安定的確保の障害になっているとは思わない。時代の変化及び人々の意識の変化により保護司の安定的確保が難しくなっていると言われてはいるが、社会貢献をしたい、篤志に身を投じたいという人は経験則からもその存在を確認している。保護司の安定的確保の障害理由が、どこに存在するのか等について分析検討することが重要で、存在する障害障壁の解消に全力を上げる必要があると考える。

- 再任用時上限年齢については、特例再任用制度が取り入れられるなど改善されたばかりであり、当面この制度を推し進めていけばよいと考える。
- 特例再任制度があるが、78歳が限界である。たとえば、保護司満齢後も、保護行政との連絡調整に専任する、保護司会の法律顧問的な事務に専任する、ICTを活用した広報に専任する、保護司のメンタルサポートに専任する等に特化した高齢者保護司を確保する。
- 大枠中学校区単位で後任者の人選を進めている。自薦の公募などはそぐわないものと思う。
- 特例再任制度が導入され、新任委嘱時における年齢層の引き上げも考慮していくべきだと思われる。
- 委嘱時（原則66歳以下）の年齢条件があるが、世間の実質的な退職年齢（継続雇用・再就職期間含む）を見た場合に無理があり、リタイア後の活動として選ばれない。また、保護司法第3条にある「時間的余裕を有すること」が有職者における保護司確保の妨げになっている。
- 「推薦・委嘱の手順」は、現状のままで良く、変更する必要はない。
- 多くの企業において定年年齢が70歳、場合によっては75歳まで延長される傾向にあり、地域での保護司候補者が少なくなっている。
- 70歳を超えた保護司の存在がおかしい。委嘱時年齢の上限を60歳までにして、70歳で完全に退任するものとし、当然公募で集めるべきである。
- 現役世代には「時間的余裕」はない。
- 保護司法第3条の「社会的信望を有する」、「時間的余裕を有する」という表現が保護司の門戸を狭めている。
- 保護司法第3条の「時間的余裕を有する」、「生活が安定している」という表現が候補者獲得の阻害要因となっている。
- 保護司の推薦の手順が複雑で混乱が生じやすい。手続が簡素化されると良い。
- 保護司の推薦、委嘱に関しては、地区保護司会に負担が掛からない仕組み作り、見直しが必要ではないか。地区ごとの定数の根拠が分からず、定数が満たされないことの問題は何なのか分からない。
- 現状の保護司会からの推薦方式のみでは、保護司制度の維持は困難である。
- 広く公募すべきである。同じ地域に居ても、社会奉仕の志のある方が居ることに気づいていないことも多いのではないか。
- 公募制の導入には賛成だが、不採用という選択肢は必要である。
- 公募に応募する場合、複数の推薦人を必要とするようにしてはどうか。
- 公募制は、候補者発掘には良いかもしれないが、応募者が保護司の具備要件を満たしているかどうか分からない。
- 公募制を導入した場合、異なる目的を持った人が保護司に応募するのではないかと危惧される。
- 公募制を導入するのであれば、応募要件、適格者の基準等を厳格、明確に設けるべきである。
- 公募制を導入するのであれば、公的な審査会が必要である。現状のように不適格の応募者（自薦者）を地区保護司会で判断し、断るのはおかしい。
- 公募制の導入は保護司会を成り立ちから変えることになるので、考えていない。
- 公募制を導入する場合、応募者が「不适当」という判断を誰が、どのようにするのか分からない。
- 地区保護司会の中の誰も知らない方が、突然自薦で保護司候補者として現

れても、余りに唐突な感は否めない。「保護司会」という組織になじむかどうかという点は公募制では判断が困難である。

- 公募制を導入しても、短時間の面接のみでその人の人となりを判断するのは困難である。
- 公募制では適格性を見極めが難しい。一度保護司に委嘱されると、簡単にはやめてもらえない。
- 公募制で応募し、不適格と判断された場合の対応は、保護観察所が担うべきである。
- 過去に地域の広報誌を利用し、事実上の公募を行ったが、応募者に問題が多く、対応に苦慮したため、現在は行っていない。
- 保護司の人数だけを増やしても意味がない。研修制度を一層充実させるべきである。
- 委嘱時・再任時の上限年齢の取扱いは、現状のままで良く、変更の必要はない。
- 人間の老化には個人差が大きく、現行の定年年齢を超えても立派な活動のできる方もいる。個別の判断をどうするかが課題だが、運転免許のように講習を行い、保護観察所で判断できるのか。
- 一概に規定するのは難しいが、保護司として経験豊富な方には定年を設けず、更生保護サポートセンターでの相談役等を担ってもらいたい。
- 推薦・委嘱要件は十分に考慮された適切なものとする。任期は現行のままがよい。
- 対象者との面接時に一定の自信となるため、保護司の具備要件は大事。
- 特例再任保護司の満78歳になって以降の活動制限がわかりにくく複雑なため、改めるか廃止すべき。例えば、特例再任後の任期を78歳になるまでとする、または任期満了まで活動制限を設けないなど。
- 定年が延長され、働ける間は働けるといって人が増加してくると、「職務の遂行に必要な熱意及び時間的余裕を有すること」との表現は検討する必要があるのではないかと思う。そうでないと保護司と兼ねては難しくなり、余計になり手不足になってくる。
- 推薦要件をもう少し具体的に表現できないか。現行は抽象的である。
- 2年の任期の根拠がわからないので、3年から4年にすべき。
- 委嘱時の年齢を引き上げるか撤廃する。
- 任期2年は短いと思われる。市町村長の推薦にしてはどうか。
- 具備要件の1つである職務の遂行に時間的余裕を有することについては現状に即していないし、現職の人の推薦を妨げることにつながるため、削除した方がよい。
- 具備要件、備えるべき資質は大切にしてほしい。委嘱年齢などの全ての年齢制限は全て撤廃し、本人の希望に任せるべき。特に人が足りないのであれば、本人が申し出るまでやってもらうとよい。
- 不適合の判断や欠格事案が発生した場合に任期を待たずに解任（退任）を言い渡せる余地も残してほしい。
- 推薦するにあたり、候補者が複数おられるような地域社会であってほしい。
- 推薦・委嘱の手順や年齢上限について、新任候補者の年齢上限66歳までを71歳以下とすべき。改正高年齢者雇用安定法で、企業は70歳までの雇用確保が義務とされるようになっている。66歳を過ぎてもまだまだ再就職等で働く人が増えていて、保護司の人材を探すのに苦労する。
- 現行でよいが、なり手が少ない問題をどうするかが課題。熱心な人材の掘

- り起こしが必要。
- 現実的な具体性に欠けている。早急に見直すべき。
 - 任期は1年でよい。
 - 現状の推薦及び委嘱が今後も可能であればこのままでよい。
 - 任期について、任期の2年はよいが、条文の「再任を妨げない」ではなく、現状は再任ありきである。2期や3期の短期で辞めにくい害因を感じる。また、辞める時には後任を自分で探さないといけないという慣習があり、このことが委嘱を断られる理由になると思う。
 - 年齢の引き上げについては、人としての「熱意」が高齢になるにつれて下降する傾向があるため反対。
 - 原則公募とすべき（地域を管轄する行政からの推薦方式も検討）。
 - 推薦される者が必ずしも適任だとは言えないが、人と人との結びつきから考えれば公募でない方がよい。
 - 推薦は限られた人になってしまうが、公募だとすると適格かどうか見極めが必要。
 - 条件を付けるなどで公募制の導入を検討してほしい。現在知る限りでは職業的に偏りがちと思われるきらいがある。保護司には多様性が必要だと感じる。
 - 保護観察所で公募され、選考されるなら取り入れてもよい。
 - 公募制を導入する場合でも、任務について十分に説明して理解を求め、その上で推薦制と併用すべき。
 - 保護司の推薦者がなかなか見つからない現状から、公募もやむを得ないのではないと思われる。ただし、全ての要件を具備するかは問題である。
 - 意識や思考形態が多様化する中、公募によって様々な方の応募が想定されることから、推薦よりも幅の広い人材が確保できると思われる。
 - 保護司の活動をやりたいという意識のある人にしていただくのがよい。意欲と情熱を持った人をお願いできれば最良。
 - 公募されても面接で適否を判断することになるが、狭い地域なので断りづらくなる可能性はある。ただし、公募することで「保護司」について広く知っていただく機会になることはメリットだと思う。
 - 「社会的信望」とは第三者が判断し評価するものである以上、公募制を導入する際には合理的な理由を持って不採用とする道も残しておくべき。
 - 参加者の選考をどうするかが問題。非適格者を判断する基準の整備が必要。
 - 「だれもができる職務」をめざさないといけないと思うが、「だれにでもできる職務」でない面もあり、公募制の導入は難しいと考える。
 - 具備条件を満たしているか把握するのが困難だと思うので賛成しない。
 - 公募制にした場合、保護司の立場を私的・組織的に利用；悪用しようとする者が出てくるのではないか。これまで保護司の推薦については、地域で信頼されている人を選び、説得し、了解を得てきた。そうした中で公募制にしたからといって地域で信頼されている人が応募するとは考えられない。また応募する人がどういう人か、保護司同士の連携や信頼関係を築くのに不安である。
 - 更生保護について理解しているか、保護司について誰でもよいかということ等を考えたときに、公募制でもよいか疑問を持つ。公募しても応募があるかないか、あっても適格者であるかを判断しなければいけない。
 - 地域性により対応が異なるため、導入が難しい。
 - 国からの告知により名誉職化する恐れがあるため、絶対反対。

- 大事な公の仕事であり、適格と判断できる推薦制を大切にすべき。
- 個人的な利権や肩書きを求めて応募する人も出てくると思うので、慎重にする必要がある。
- 保護司という任務、処遇（待遇）、職務権限が公募に馴染まない。不適格者や名誉欲の強い者、自己顕示欲の強い人などが応募し、協力を求めてくる可能性が高くなり、断りがたい事案が続出しそう。
- 定数確保は大切なことだが、誰でもよいとは限らないし、やってみたいという気持ちだけで委託されるべきものでもないため、反対。
- ただ保護司の人数を確保するだけの年齢見直しであれば、見直しの必要はない。個人差があるので、同じ物差しで考えるには無理がある。
- 再任年齢は現状でよい。特例再任制度は廃止すべき。
- 再任上限年齢は特に定めず、本人の健康状態、生活状態に応じて申告制にし、いつでも辞任できるよう柔軟に取り扱う方がよいと思う。
- 基本線は設定しておき、具体的な個々人のケースには柔軟性を持たせればよい。
- 上限は一応決めておき、それ以上は本人の意思によって延長可とされたい（特に対象者との関わりを考慮して）。
- 委嘱してから経験と時間をかけて保護司になっていくと思うので、委嘱時の上限年齢撤廃はしなくてもいいと思う。してしまうと、即席保護司になりそう。
- 現在70歳まで勤務できる社会になってきており、上限年齢も検討することは大切。
- 再任時の上限は設けるべき。現活動では自家用車使用は必須であるが、高齢者ドライバー問題を考えても75歳以上の活動は控えるべき。
- 活動に意欲を持っていれば年齢制限は撤廃してもよい。
- 対象者との年齢差がありすぎると指導に無理が生じると思う。経験からの助言が対象者に向き合う基本になっているので、できれば若い方にも担当してほしい。
- 定年や再任で70歳くらいまで働く人が多くなり、委嘱時原則66歳以下では候補者がなかなか見つからない。
- 再任時の上限を単純に年齢で設定する条件は、現代においてはそぐわない。
- 再任の上限年齢は80歳まででよいのではないか。人生100年時代、やる気のある方は75歳以上でも続けられる。
- 個人差にもよるが、人生100年時代を通じて、本人に意欲がある場合は80歳まで特別延長してもよいと考える。
- 社会全体が高齢化する中で、「元気な高齢者」や「人生100年時代」という言葉が叫ばれるようになってきている。そんな中で現状の上限年齢は低いと思う。特に再任上限年齢は、経験豊富な人材をみすみす退任させることになり、大きな損失であると思う。
- 民生児童委員の任命年齢は75歳未満のものであるため、保護司についても70歳に引き上げることを検討する。
- あと何年したらという思いは保護司のモチベーションにもつながるため、上限年齢は必要。
- 現行の具備条件は最低限度必要であると思う。
- 任期は現行のままで良い。
- 推薦だけでは、なかなか保護司のなり手は増えない。
- 民生委員は市町村に推薦委員会があり、必要人員が確保されている。また、

- 民生員の方が認知度は高く、住民も民生委員の方が地位も高いと見ている。
- 内々申まで保護司が推薦する為にそれなりに人となりについて調べているので現行は良い制度だと思う。
- 保護司候補者検討協議会を開催しても人材は出てこないの、制度を見直した方がよい。
- 保護司としてなかなか推薦に応じてもらえない現状では、公募を実施しても応募してもらえるか疑問がある。
- 従来の委嘱手順で保護司になれた方々は、ボランティアとして真摯に活動されてきており、従来の制度の在り方は間違っていないと思う。
- 委嘱時の年齢について、現行のままがよい。
- 定年年齢を上げていく方向の中、65歳というのは相応しくない。一般企業の定年年齢と合わせるか、70歳くらいまで引き上げてはどうか。
- 再任時の上限年齢について、現行のままがよい。
- 特例再任となった場合、78歳の誕生日を迎えると保護司として事件を担当できないが、保護司本来の活動ができないのに保護司会に籍だけ置いておくことはどうかかと思う。
- 年齢に応じた適応能力もあり、再任は80歳まで引き上げる。
- 一律に上限年齢を決めるのではなく、個別に判断する方がよい。健康寿命が延び、元気な方も多いので80歳くらいまで本人の希望があれば再任の年齢を延長しても良いと思う。
- 社会情勢や個々の健康状態を考慮して、再任時の上限年齢を引き上げて良いという意見がある一方で、一定の線引きとして現行のとおりで良いとする意見も見られる。公募制の導入については、総じて反対意見が多かった。

〔中国地方〕

- 保護観察所の重点項目「地域から信頼のある若手保護司の確保」に頑張っている。
- 当保護区では、保護司候補者検討協議会は設置していない。しかし、退任者からの推薦者を中心に、一本釣りでも40から50歳代の若手保護司の確保（4名）に成功しており、問題は感じていない。
- サラリーマンや公務員への委嘱が積極的に出来得る環境が構築できれば、より若い年齢層の保護司が増えると思うが、現状は定年を迎えた人たちが大半である。再雇用や再就職等により、世間の退職年齢は上がってきており、新任保護司の発掘もなかなか難しくなっている。
- 当区は3町から成り立っており、3町とも体制は異なる。
- 地域情報に詳しい行政を中心に構成されている保護司候補者検討協議会をもって、候補者選考を行う町もあれば、従来からの口コミで候補者を選考している分区もある。また、町内の地区ごとに配置されているのが望ましい点から言えば、過疎高齢化も相まって難航していることが多い。
- 現行の手順で良い。公募を制度にすると、自薦者の適否判断の難しさや従来の地域と保護司あるいは保護司会との関係性が崩れるなど、課題が多いと思われる。
- 保護司候補者検討協議会を開催した時期もあったが、手間のわりに実績が伴わなかったため、現在は保護司からの情報をもとに内申する方法にしている。
- 毎年、3町の担当課長に保護司の退任予定を伝えていることで、担当課長

は早くから保護司候補者を多様な職種から検討している。現在、後任保護司は問題なく委嘱できている。近年は定年退職後に再任用となった候補者の推薦が多い。

- 推薦は、保護司法第3条第1項にあるとおり。
- 年齢については再考の余地があると思います。
- 推薦、委嘱手順については、各支部長・退任保護司が中心となり、その人脈を通じて後任保護司を探している。保護司適任者の確保を、保護司の人脈に依存している状況であり、この方法ではこの先、限界が来る。また、平均年齢の延伸に加え、定年延長65歳・70歳までの就業機会の確保(努力義務)とすることとされたことなどから、委嘱時の上限年齢にギャップが生じている。
- 年齢条件については、新任保護司・委嘱時原則66歳以下とされている中で、近年の定年延長等により、退職後に地域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困難になっている。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。
- 現状では、現保護司が知人を探している。
- 社会的に信望はあるかもしれないが、地域的に信望がない人を、地区保護司の意見を無視して、会長の権限で推薦するのはおかしいと思う。
- 一般的に定年が65歳になっているため、委嘱が難しい。
- 定年を迎える保護司が同地区の方を推薦し、本人と保護司について話し合い、納得の上で承諾してもらい、決めている。年齢については、66歳までが適当だと思う。
- 現職年齢が65歳定年となり、保護司との両立が難しく、後継者の承諾に影響がある。
- これまで会社等勤務経験者に対し定年後の60歳代前半に保護司委嘱を行ってきた部分があったが、定年年齢引上げの動きでこうした対応が困難になっている。
- 定年が70歳まで企業の努力義務として引き上げられたことにより、時間的余裕を有する候補者が年々減少している。
- 現状の手順、年齢条件については、特に問題なし。
- 保護司はほかのボランティアと違い、特に非人間愛の強い人になってもらいたい。推薦、委嘱の時にはそれを見極めたい。
- 保護司法第3条、第7条→問題なし。
- 公募制の導入→明確な基準・報酬の設定が必要。
- 委嘱時、再任時上限年齢の取り扱いなど→委嘱時の年齢制限は検討する必要がある。
- 公募の意見もあるが推薦方法が良いと考える。しかし、適任者推薦も年々苦労している。
- 現行の保護司の具備要件はハードルが高いと思う。しかし、公募となると適格者でない場合の断りが難しい。委嘱時年齢を少し上げてほしいとは思いますがそれで保護司に人数が確保できるとは思わない。再任上限は、法第三条の健康活力をうたっているのであれば変えないで良い。
- 特例再任制度は廃止し、再任時76歳を見直し、78歳未満とするべき。
- 保護司候補者検討協議会において候補者の推薦をいただいている。
- 保護区の各支部で候補者の選定作業と推薦を行っている。
- 保護司公募については、保護司は個人情報扱う職務であることから地域から推薦された人物が望ましい。

- 企業や公務員の定年年齢が引き上げられているなどの現状を踏まえ、委嘱時年齢を引き上げてほしい。
- 初任推薦年齢が66歳以下であるが、これは保護司として退任まで10年との考えであると思います。現況を考えると、保護司に適任人材がおられるが、年齢が66歳を超えていて、対象外となっている。
- 現状の推薦による方法がよいと思われる。年齢も適切だと思う。ただ、任期2年は短すぎると思う。4年任期がよいのでは。
- 推薦候補者は各保護司会において人選をされていると思うが、小さな市町であれば保護司委嘱条件の人格・生活安定・健康等の把握は可能と思われるが、大きな市町では保護司会でそこまでの把握は困難であろうと思う。このため、結局知り人を説得して推薦というパターンになっているではないか。
- 分区内の保護司候補者検討協議会等で情報交換したり、各地区の館長会等で推薦依頼したりするようになって少しだけ推薦・委嘱の手順が明確化されてきたが、まだまだ個人的な推薦に頼っている感がある。
- できるだけ長く経験を積み適切な対応ができるようになるようにと年齢制限があると思うのだが、年金受給開始年齢の上昇と共に再雇用で働く人が多く若年での就任が難しくなっている。
- インターシップを実施しているが、ほぼ内定している者の参加であり、保護司候補者開拓としてのすそ野の広がりがみられない。
- 保護司候補者推薦の具備要件がわかりにくい。
- 委嘱候補者捜しに努力しているが、新しい人を発掘するのが難しい。
- 定員確保のために、退任年齢を引き上げることは適当でないとする。平均寿命は延びているが、一報で認知発症数は増加傾向にあり、延長には一定の条件が必要とする。
- 保護司への加入を誘っても様々な口実で断られることが多い。(仕事の継続、家族の介護、孫の世話、自治会役員等々)
- 保護司法第3条に規定されているとおり、一定の要件は必要とするが、ここでの要件も具体的に示されておらず、幅広いものとなっている。
- 現員は定員より1人減であるが、内申方法によるものではなく、なり手の情報が無いためである。その一つには地域の人々に「保護司」の存在が知られていないことがあげられる。
- 公募制は人柄が見えないので、導入に関してあまり賛成できない。人権擁護委員は市町村の推薦で、保護司より格上と認識している人が多く、保護司への就任が少なくなっている。保護司候補者検討協議会は候補者の人柄も良く把握できるので広く活用している。
- 高齢化による保護観察への意識の欠如、前向きな活動の減少等が見受けられる。
- 他地区のように公民館長が地域の事情をよく把握しているわけではないため、役場の総務課長に保護司候補者の人選をお願いしている。
- 各企業で定年延長が検討されている。
- 年齢条件の変更。
- 現状の推薦・委嘱の方が、新任保護司の人となり把握でき、会の活動上、馴染むと思う。
- 推薦・公募等両方あっても良い。
- 市町村長が候補者を推薦する枠を設けてもよい。
- 再任上限を変更するべきではない。

- ここ数年で、77～75歳の保護司が大挙して任期満了となる現状がある。
- 地域からの推薦によらない公募での任用は、保護司相互の連携・情報の共有に齟齬が生ずる懸念。
- 委嘱時上限年齢は引き上げるべき。
- 県・市の退職者説明会において説明及びお願いをする。
- 保護司募集を観察所長名で出す。
- 公募はすべきではない。退任保護司や、地域で社会貢献事業に関わっている人からの推薦は不可欠だと思う。
- 我が地域は4行政区でそれぞれ探している。
- 特例再任等で、満齢（定年）年があやふやとなっているため、定数のコントロールが難しい。また、主任官による事件担当依頼にも支障をきたす。（特例再任は本人の意思次第の為、先読みが難しい。）
- 保護司のなり手がなかなか見つからない。
- 年齢条件を66歳から引き上げることも必要。
- 新任保護司推薦の手続きの簡略化。
- 地域の人から推薦をして貰う場合、初めから「絶対保護司になれる」とは言えないので、どの程度迄言って頼んでいるか。
- 現在、推薦時の年齢が65歳であるが、現在の社会情勢から65歳まで働かなければならず、現状の推薦年齢では確保が非常に難しい。
- 昨年、保護司自薦の訪問があったが、会社運営の利便のためという感触をもった。慎重な対応が必要。
- 退任する保護司が後任を探すのが一般的になり、行政が主体的に動くことが必要。
- 年齢制限の撤廃。
- 社会構造の変化により定年が延長されて、ほとんどの人が仕事に就いてボランティアをできる人は少なくなる。認知機能低下は、高齢化が進むことにより、今後ますます避けることができなくなり、体力の限界もある。
- 年齢条件等があり、再雇用等で就労年齢が上がっているため、新任候補者の内申が難航する。
- 保護司候補者検討協議会を開催しているが、現状は仲間内からの人選になっていると感じている。結果、同業者、知人等と内申範囲が狭くなっているが問題は感じていない。
- 年金受給資格が65歳となることや定年延長等を考えれば就労環境が大きく変わっている。
- 新任保護司の委嘱日数（推薦から時間がかかりすぎ）。
- 若年層で仕事と併用できる体制。
- 現状のままで問題ないと思われる。
- 委嘱時を6月、12月から毎月に変更するとともに、最終年日を78歳誕生日とする。
- 具備用件についても別にさわる必要はないと思う。
- 時間的余裕とは定められた研修・面接等非常勤の国家公務員としての場合必要なものであって、犯罪予防の啓発活動や民間団体との協力といったいわゆるボランティアの部分は気にする必要はないと思う。
- 保護司の公募については様々な理由で反対である。具備用件は今までの通り引き継いでほしい。
- 保護司の確保が困難。
- 従来から退任者が後任を推薦する形を取っているが、行き詰っている。

- 現行の具備事項では推薦できないほうが多いと思う。
- 保護司検討協議会（市、連合町内会、商工会議所他各界の方が委員に就任）で、保護司の推薦を実施しています。しかしながら、従前のおり保護司の人脈に頼る推薦が多く、広く保護司の推薦をお願いしている処です。
- 特例再任保護司には活動制限等があり、保護司会活動の活性化が難しい。また、定数の関係で人材発掘計画が難しい。
- 現在、国で検討されている保護司制度の見直しに当たっては、保護司の任命が自薦となった場合、どのような方が保護司になれるかという情報が無い場合は、各保護司会での組織活動が困難になる場合も懸念される。
- 当県においては、地域情報に詳しい行政や社会福祉団体、公民館などの関係者で構成される保護司候補者検討協議会を開催し、幅広い人材情報を共有することとしている保護司会がある一方、従来からの口コミで候補者を選考している保護司会が多い現状にある。
- 若手保護司の確保は、全体的には比較的スムーズに行えている状況にあるとの意見もある一方、人口減少、高齢化、雇用情勢等をみれば、安定的に問題なく確保できる状況にはないとの意見が大勢。（地域のために汗するといったボランティア精神の希薄化の指摘もある。）
- 保護司活動インターンシップも一部の保護司会で取り組まれている。又、保護司セミナーは令和4年度の開催には至らなかったが、説明用の資料作成を行い、令和5年度以降も様々な機会を捉えて開催できるよう準備を整えている。（商工会等とタイアップし、検討中の保護司会もある。）
- 保護司の具備要件は、見直した方がよいとの意見もある。
- 保護司の充足率は100%を超えている。これまでのやり方で保護司候補者を内申できているので、従来の地域や保護司会との関係性が崩れるおそれのある公募制を導入することには賛成できない。なお、町村によっては、事実上、役場に候補者を推薦してもらっているところもある。市町村長推薦の人権擁護委員に対して、保護司会内申による保護司は格下だと認識されることがある。
- 定年延長といった社会の変化により、保護司候補者の内申が難航する。ただし、高齢になると、認知機能の低下や体力の限界もある。
- 委嘱年齢制限緩和の意見もあるが、経験で得ることも大きいので調整が難しい。
- 推薦・委嘱の手順については、全般的に簡略化、簡素化を求める声が多かった。特徴的な意見としては、推薦や委嘱だけではなく、解嘱手続きをもっと明確にするべきではないかといったものがあつた。つまり、多方面から募集し、保護司に適任であるかどうか実際に保護司になっていただくことがあつたとしても、事件を担当できなかつたり、研修に参加できなかつたりと、働きかけに応じない保護司を要件に該当しなくなつたとして、解嘱手続きを簡略化するべきであるというものである。これは、公募制による保護司、他団体からの推薦で保護司になられた後に、残念ながら適任ではなかつたと把握した場合に、保護司会が解嘱の提案ができるようにするべきではないかというものである。流動性が高まり事務手続き上煩雑ならないようにするというバランスも非常に重要である。
- 任期に関する意見は見受けられなかつた。
- 年齢制限の引上げは時代の流れについていくべきだという声も多かつた。ただ、中には、引上げが必要ではあるが、効果は限定的だろうという現実的な意見も見受けられた。

- 新たに挙げられた大きな課題としては、保護司の要件としての「時間的余裕」である。退職時期が再任用等で年齢的に引上げられているだけではなく、保護司に適任な方は、他のボランティアへも参加している場合が多い。
- 公募制については、賛否が分かれ、賛成とする意見からは、これまで多かった保護司からの推薦と並立させるべきという意見が付け加えられていた。一方、反対派は断ることが失礼に当たらないか、という部分に意見が集中していた。
- 企業等の定年延長に伴い年齢条件は見直すべきだが、保護司会活動の活性化も図る必要がある。

〔四国地方〕

- 本地区では候補者検討会議が機能している。
- 保護司候補者の適性を事前把握する事は難しい。現職保護司が多岐長期にわたり観察している人材を勧誘する事がベストである。そのため担当保護区内でのコミュニティ有識者との協議推薦も有効である。
- 現職の会社員、公務員の中にも更生保護活動に理解ある方々も存在すると思われるが仕事との両立は非常に難しい。そのため更生保護活動は高度な社会貢献活動であることを表面化して、勤務している保護司の雇用主にその理解を促し保護司の活動に対し保護司が不利益を被らない対応（社会的に標準化）制度ができれば、新任保護司を勧誘する幅が飛躍的に向上すると考えられる。
- 現状は定年を迎えた保護司が、後継者を探して後任を決めていることが多く、選任に大変苦勞している。分区で取り組んでいる場合もあるが、同様である。
- 保護司が新任保護司候補者を推薦するのが現状である。
- 仕事や地域、個人的に面識がある人に頼んでいる。
- 前任者から勧められて就任や、他からの推薦。
- 保護司の職種に偏りがある。
- 時代や社会の変化に即応できているか。
- 引き受け手がいない、特に若い人はいない。
- 推薦だけでは後任者を確保するのは難しい。
- 推薦の手続きが煩雑。地元（分区）からの直接の推薦で十分ではないか。
- 行政でも地域の役員でも推薦者が見つけられない。
- 保護司になったきっかけは、先輩保護司に勧められて、が圧倒的に多く、自分からの希望はほとんどいない。私も近所の先輩保護司に何度も勧められ結果的には押し切られた。また地域の有志数名に依頼したが、犯罪や非行をした人が来訪してくるのが負担、家族の理解が得られないなどの理由で断られた。
- 保護司のなり手不足。
- 保護司の担い手の確保。
- 保護司数の確保も重要だが、地域により就任後担当数に大きな開きが生まれ、力量が発揮されていない保護司も多い。
- 保護司の担い手不足と年々進んでいく高齢化の問題は避けられない。また、人間関係の希薄化などから複雑かつ不透明な問題等に対して、保護司の不安や負担が大きくなりつつある。
- 保護観察対象者に社会的に適切な励ましや助言等を行うには、ある程度の社会経験や人間関係を積んだ人材が求められている。

- 定年延長や再雇用により委嘱時の年齢の下限では、まだ仕事をしていて頼めない。
- 保護司のなり手不足、勤務しているため時間が取れない人が多い。
- 若い保護司の仕事に差し支えがないよう面接時間を合わす。
- 検討協議会で委員さんたちにも推薦をお願いし、保護司たちにも人材の発掘をお願いしている。
- 保護司候補者検討協議会等で推薦される形式を取っている現状ですが、協議会委員からもなかなか推薦者が出てこないことが多い。
- 保護司選考会を設け、候補者を推薦するというシステムになっているが、情報収集に限界がある。
- 現況（候補者検討会）、地域での発掘は限度がある。
- 保護司の活動等について知らない人が多い。
- 保護司のイメージが、不安、難しいと思われる。
- 適任と思う人がいても、保護司の活動内容を十分に分からないため断られるケースも多い。保護司の活動を広く周知させることが大切。
- 新任保護司の発掘には、退任保護司及び分区役員、地区会役員が中心となって担っているが、明確なルールはない。
- 若手の保護司は平日の研修等への参加が難しい。役員のなり手が少ない。
- 地方公共団体が更生保護に積極的であるとは見受けられない。
- 地域のつながりが希薄になっており、保護司になることをためらう人が多い。保護司としての適任者を確保することがなかなか難しい。
- 全国的に刑法犯罪件数が少なくなっている現状で、保護司定数の確保に向け各種政策を展開している。
- 人口減少と高齢化ということに対しての解決はないので、社会資源としての人材を開発する必要がある。そのことに対して、従来の地縁人縁だけでは補充が間に合わない。新しい分野や階層に着目して人材育成をしていくことも必要である。
- なり手不足や適任者の保護司会活動への無理解等、多種多様な要素に起因したものが現状を表しているものとする。特に、現在の経済状況を考えた時、推薦や委嘱の手順・年齢条件以前の課題だと考えられる。
- 少子高齢化の過疎地区を保護区とする地域では、ボランティア活動に理解を得ても、保護司の承諾を得られない。原因として、適任者の生涯賃金が低く、生涯現役の住民が多く、生活面や時間的余裕に問題がある。また、今後必要とされる、IT関係に精通している人材が乏しい。従って、退職後比較的生活や時間に余裕のある、地方公務員OBに依存する傾向がある。
- 先ず募集に対し公募の意見が散見されるが、応募者の本質的な人間性の確認が難しい事などを考慮した場合、個人的考えであるが公募には賛成できない。
- 自ら希望する人は少ない。
- 年齢条件は社会的な定年が延長され65歳となり採用及び定年年齢も5歳延長を検討する余地はある。
- 推薦・委嘱の手順は現行のままでも良いと思う。年齢条件については、保護司のなり手がなかなか見つからないので引き上げてはどうか。
- 最近、定年年齢の引き上げや再任用制の導入に伴い保護司候補者の人材の発掘には常に苦労しているという現状がある。
- 保護司の確保が課題となる一つの要因は、現状では65歳までは、退職後も仕事を続ける方が多数であり、勧誘が困難になっている現状はあります。

- 委嘱条件・手順については現状でよいと思う。ただ、年齢条件については、社会の現状が70歳定年になっていることを考えると委嘱時の年齢条件は変更が必要ではないかと考える。
- 定年年齢の引き上げや再任用で定年を過ぎても働く人がほとんどで、保護司の委嘱年齢を超えてしまうこともある。
- 年金支給年齢が65歳の中で、公務員や各企業で60歳定年後65歳まで再雇用や定年延長して働くものが増え、保護司就任要請対象者が少なくなっている。
- 中山間地域における昨今の人口減少は非常に著しい状況にある。特に若年人口の減少は急激に進行しているだけでなく、流出した若年がUターンする期待も薄い。そのようなことから60歳以下の人口の減少の一途にあり、保護司の確保については、どうしても60歳以上の年齢層に頼らざるを得ないのが現実となっている。しかし、保護司委嘱時年齢が66歳となっており、それが大きな壁となり、人材の確保が非常に難しい。そのことから委嘱時の年齢上限をせめて68歳まで引き上げることができないものか。また、特例での再任年齢の引き上げも再検討の余地があるのではないかと考える。
- 任期の2年は短くないか。少しでも保護司の業務（対象保護司への再任希望の問合せなどの事務）の減少に繋がる。定年延長や再雇用の増加などにより適格者の確保が困難になっている。公務員にはボランティア休暇や職務専念義務の免除の制度があり、現役の時から担い手となるのでは。
- 第7条に、再任は2年となっているが、3年ではどうだろうか。特例再任について、本人の意向を聞いているが、定年を2年延長してはどうだろうか。
- 全体の半数以上の保護司は、この十数年の間に退任時期を迎える。
- 特例再任制度は必要である。
- 78歳の誕生日の前日までの制限がある。
- 65歳定年の職場が増えてきており、委嘱時年齢の条件が難しくなっている。しかし、負担を考えると再任の上限はこれ以上引き上げるべきではないと思う。
- 特例再任保護司を引き受けた保護司に対して何らかの制限がある。
- 特例再任保護司を希望したものはもれなく再任されている。
- 委嘱手順は現行で何等問題はない。
- 現行の手順・条件で特に問題はない。
- 推薦、委嘱の手順、年齢条件は今のままでいいが、保護司の人的な減少については、どの分野、組織でも同じ傾向にある。
- 保護司の知人の中で、保護司法第3条第1項の条件を満たす人を推薦してきた。現職の人は研修会等に参加しにくい（休めない）。
- 現状の推薦及び委嘱については、重要な手続なので変える必要はない。
- 現状でよい。
- 推薦・委嘱の手順、年齢条件については現状でよい。
- 保護司法第3条の規定は、変更する必要はないと思われます。委嘱の手順も妥当であると考えられます。
- 保護司の具備要件については、その内容に具体性がなく、形式化している。委嘱の手順については、保護観察所長に至るまでの、保護司候補者検討協議会、地区保護司会の位置づけが不明確であると思われる。
- 職務に対しての熱意はあるが時間が不足していて保護司のなり手がみつか

- らない。
- 具備用件の検討。
 - 現状のままで良いと思う。
 - 具備要件の表現方法が難しい。
 - 保護司が高齢化と減少している中、推薦条件の中で保護司法第4条に欠格事項の調査があり、厳しすぎる。
 - 身分上手順等は現状通り必要と考える。
 - 委嘱の手順については、組織の仕組みであり、このままで良いのではないか。
 - 少子高齢化社会の到来が30年以前から論じられ、同時に地域における人間関係の希薄さが言われて久しい。保護司の定数割れがすすみ、その確保に向けた取り組みがなされてきたが、すでにその特効薬も尽きた今日、外科的手法による定数削減も含めた定数見直しを行う必要がある。
 - 今日において保護司の具備条件を満たしえる人材は、その多くを定年退職した高齢者世代に依存しなければならない状況にある。国もいい加減に、社会情勢の変化に対応した考え方を持たなければ、高齢化で減少傾向にある保護司の確保のみならず、保護司制度の存続も難しくなるのではないかと危惧する。
 - 保護司の具備条件に、地域社会との乖離がみられるのではないか。「社会的信望を有すること。」とあるが、地域において多様にわたり能動的活動をされている方というのは、通常60代後半の年齢となり、年齢制限により限定される。「時間的余裕を有すること。」となっているが、当保護司会で、保護司活動だけの保護司というのは、ごく少数。大半の保護司は、複数団体に加入し、しかも役職についている現状。「健康で活動力を有すること」となっているが、障害者差別解消法（通称）での合理的配慮に欠けた表現ともとれ、これからの人権意識に沿った表現にすべきではないか。例えば、「地域に寄り添った社会貢献ができること」でどうか。

〔九州地方〕

- 当保護区に於いては地域との連携が強い。その中で地域での役員等通じて推薦していただいています。又地域での信頼のある方をお願いしている。
- 保護司の活動を理解し、保護司不足や高齢化など現状を知り得た方は、「保護司募集のお話を聞きたい」と言ってくださいます。「保護司募集」のお題目だけではなく皆さんへのアピールをどのように展開するべきか、議論したいです。
- 保護司の具備用件で厳しく見えるのは、「(2) 職務の遂行に必要な熱意及び時間的余裕を有すること」だと思いますが、保護司になる人は時間の調整能力は当然必要だと思います。それより地域離れして適任者が埋もれてしまっている事が大きな壁だと思います。
- 公募は自薦とほぼ同じで過去に数名、思い違いをしている方がありました。結局は辞任されることになっています。
- 市政だより、ホームページを利用して公募としているが、成り手がいない現状だが出来るだけハードルを下げずいつもアンテナを立て捜している。
- 保護司への推薦をしても本人が又その家族が犯罪者との係わりをもつことに反対され断念する事が多いので公募は必要と思う。
- 保護司会理事会や保護司会全体研修会等のあらゆる機会を通して、保護司自身が認める保護司候補者の推薦を依頼してきている。推薦までの流れと

しては、保護司自身から推薦された保護司候補者には、保護司が個々に依頼するのではなく、候補者については、事前に居住区の保護司会支部長へ連絡し、保護司会会長を中心とした保護司会の三役が候補者に直接面接を行い「保護司法」に定められた内容や保護司会の年間の具体的な活動、「保護司というボランティア」の冊子を提示している。候補者の反応等を把握し、状況によっては、履歴書・承諾書を渡し、保護司の依頼をしている。その後、保護司候補者からの資料が事務局へ提出されたら、各行政区長へ会長・事務局長が往訪し説明を行い推薦書に区長が署名して観察所への報告としている。これは、保護司の任命が認められた場合、地域からの人望や行政区長からの推薦であるという意識を保護司に持たせるためである。

- 保護司の具備要件は、当然であり保護司としての最低ラインであり問題はない。
- 大変苦勞している。
- 世の中の生活環境、状況が変化している現状において細かい内容ばかり見るのではなく、もっと幅をもって検討すべきと思う。特に若い人たちへアプローチをしてみても自分たちの感覚と違った感覚で保護司の必要性を理解している人がいることが嬉しかった。
- 退任者が後継者を見出す、保護司の人脈による保護司発掘は限界である。
- 最近、充足率が下がっていることもあり、以前ほど保護司の具備要件が甘くなっている。
- 人格及び行動について、社会的信望を有すること。生活が安定していること。特に、この2点については、保護司サイドでの判断が難しく感じている。以前は、職業や年収、持ち家かどうかなど面接時に確認されたが、最近では個人情報保護の観点から確認がなされていない。「保護司になりませんか？」の問いかけに対して、バイト感覚で応募してくる方も多くなり、収入が少ないのでやめるといった例も増えてきた。ただし、一定のガイドラインは設けてほしい。
- 入れ墨やタトゥーは不可かどうか？
- 地域とのつながり（活動への参加状況に伴う地域組織の推薦等）があるかどうか。
- 高齢化が進み団塊世代の増加により、若い世代への変換が出来ない。生活実態にも働ける社会の見通しが見いだせない現状である。
- 現状はPTA、青年会議所等若い世代を対象に活動をしているが、犯罪者に対する対応に恐縮している女性の家族が見られる。サラリーマンの退職年齢後の働く年数が伸びているために受ける人がない。
- 昨年度末から本年度にかけて、40～50代の候補者との接触が増えている。彼らとのやり取りの中で公的仕事に対する独特の熱意を感じ取られた。
- 本人が保護司になろうとしても、大きな障壁となるのが家族の理解です。地域に対して日常的に保護司の活動を啓発していくことにより、保護観察対象者が自宅に来るようなことがあっても「大丈夫」であることを理解していただくとともに、犯罪をした人や非行のある少年の改善更生を手助けすることの意義を理解していただくことが必要と考えます。
- 時間的余裕のある人がいない。特に保護司会の地域活動等に協力参加可能な人は限られる。
- 保護司になってみようという意欲のある人が少ない。
- 推薦に値すると、説得し始めても家族の反対で実現できない例が多い。
- 責任感が希薄なため適格性に欠ける者が多く、断るのに難渋することが多

- い。
- ある時、知人から連絡があった。保護司になって社会に恩返しをしたいとのこと。面接を行い、保護司活動を説明した。後日、その知人から連絡があった。妻が反対である。「犯罪者を家に入れることはできない。」と断られた。知人や奥さんが悪い訳ではない。
 - 本人や家族の「怖い」というイメージの嫌がりあり。昔のように人口の多い中でのボランティアへの積極的な関与意識が薄れている。
 - 保護司の推薦業務においては鋭意努力中ではあるが、最終的には家族の同意も必要であり最終的には厳しくなる。公募については個人的には賛成できない。
 - 社会情勢の変化で75歳くらいまで仕事をする方が多くなっているのに、仕事を理由に、保護司の推薦案内をしても断る方が多くなっているのは確かです。
 - 保護司の推薦については、各保護司が人脈を活かして人材を発掘しています。困難な面もありますが、安易に公募に頼るのは、後で問題になるケースが有るのではないかと考えます。
 - 継続雇用制度の広がりや保護司候補者確保の大きなネックになっていると思います。現に保護司から、意中の候補者に打診しても就労面での理由から断られるケースが多いと聞いています。
 - 退職を待って保護司就任のお願いにいくのでは、手遅れになってしまう場合が多々あります。
 - 保護司の仕事は本業をリタイヤしてから受命するという考え方ができている様で、現職中に拝命するのは僧侶や自由業の人に限定されているようだ。定年年齢が引き上げられつつある現在、必然的に初任時の年齢条件に合致しなくなる場合が出てくる。
 - なかなか、若い人材が入らないのが実情である。推薦に当たっては、保護司同士の間で「やってみよう」とやる気がある人に声掛けをし、人物としても適切な方と判断した人を推薦しています。保護司以外の方々を入れての推薦はしておりません。
 - 以前は退任保護司が後任を推薦する旨、話が出ていて、後任者も数名は上がってきていたが、近年、65歳→70歳まで有職に就かれ無理である。また、個人企業が少なくなり時間に融通の利く人が減りつつある。そこで、弊地区では4年程前から、若者に「貴方が見た見込みのある方や友人を推薦してほしい」とある程度の権限を持たせている。充足率は100%を超えている。
 - 具備要件を満たすのはハードルが高い。現役世代の場合、「処遇活動」については日程調整が可能であるが、平日の保護司会活動への参加は厳しい。特に予防活動（含む研修）への参加については時間的に無理があり、その対応に苦慮している。
 - 保護司活動について、一般にはうまく知られていなく、本人が了解しても家族が否定的であったりすることが多々あります。
 - 企業等の退職年齢の引き上げにより、保護司の確保が年々難しくなっています。
 - 企業等に勤めながら保護司になることを躊躇する人が多く存在します。最近、ネットなどで『保護司になりませんか』というのを、見聞きして保護司会事務所に来所される方が有るようになりましたが、『誰でもできるもんですね』と言われたり、やはり自薦で来られる方は、その方の人となり

も判りませんし面会してみて、お断りするのにも苦労する事がありますので、ご苦労もあるかと思いますがこれまで同様、誰かのご紹介とか他薦で来られる方がベストだと思います。

- 保護司の高齢化が進む中、現役世代の推薦については、「忙しい」「家族の理解が得られない」と言った理由で断られることが多い。
- 保護司の認知度については、聞いたことがある割合は、高齢者は多いが、若者は、聞いたこともない割合が高くなっていることも一因となっているものと思う。
- ボランティア精神だけでは限界を感じる時がある。
- 現在当県では教員、県職員には職務専念義務免除制度がありますが、市町村や民間企業には存在しない現実があります。このことが、現役で勤めをされている方に保護司を薦める場合の一つの壁になっています。
- 保護司という身分を重たく感じている人が多い。社会的な一般常識があればできることを啓もうしたい。
- 保護司の職務内容が伝えにくく、なかなか保護司になっていただけません。
- 組織の人脈も必要と思うのですが、その窓口相手も定まらない次第です。この先の保護司の充足感が激減するのではとすごく心配です。
- 保護司の推薦に当たっては、保護司（現役・退任者を含む）の推薦等や地域の各種役員（自治会長・民生委員・PTA・青少年育成会他）、役場退職者、教職員などの組織等を通じて情報を得ることにしている。
- 近年は、保護司推薦に自営業者の方が少なく、どうしても退職された方を推薦するようになる。そうした時には、公務員になる傾向がある。私としては、多様な職場の方が理想と思います。
- 保護司会の年齢構成的なことも加味しながら、特定の年齢に集中しないように配慮しながら人選にあたり、推薦している。最近では、退職者とともに現役の方にも保護司への加入を促進している。
- 非常勤の職員でありボランティア活動をしているが、保護司会へ会費を納めることに理解が得られず、委嘱を断られたケースが複数出ている。
- 更生保護法の規則により全国組織が構築されているが、会員の会費により運営費の一部が賄われている。行政からの助成を増やし、個人負担を減らしていくことが必要と考える。
- 更生保護への認知が無い地域だと、地域での新任保護司発掘も受け入れてもらえない。協働できない。
- 自薦で本人が前のめりで来られた場合、地区での対応が難しい場合がある。
- 特に総務省との協力が強くなること、行政職員の保護司就任を望む。
- ①66歳以下に限定する必要はない。②66歳を引き上げる必要あり。③就業年齢が65歳超まで伸びており、66歳以下の候補者を探すには困難な社会状況となっている。④就業者が保護司候補者と成り易い環境の整備が必要。⑤就業時間中でも活動に時間を割くことが可能な環境整備が必要となってくる。⑥保護司を有する企業への優遇措置等の制度改正や法整備の必要性。⑦働き続けている人が多くなっていることで保護司を見つけることは年々困難になっている。
- 仕事をしている人も活動できる役割分担、社会の整備の必要性。
- ①人格識見が高く奉仕の精神を持っている人は昔から今日にいたるまで社会の中に存在してはいる。しかし、現在ボランティアの「なり手不足」という現象が保護司に限らず顕在化している。担い手が一部の人間に集中している現代において、安定して保護司を拡充するためには保護司活動の負

担軽減が必要。②仕事をしている人も保護司としての活動ができるような現在の保護司会の活動内容の役割分担や社会の整備が必要だと思う。③更生の対象者を受け持つ時点で、内容が徐々に専門性を必要とする対象者も増えてきている。ボランティアとしての活動である以上、その点を考慮しないと、一般の保護司のなり手は厳しくなる。④推薦したくてもなりたいと思う方が減っている。保護司をはじめ民生委員や自治会役員のなり手不足も深刻化している。現在は将来の地域の担い手になろうである現役世代がPTA等の社会教育機関での役を担わない時代になっている。その世代が将来保護司等の役を担うはずもなく喫緊の課題として認識していく必要がある。⑤面接できる場所の確保。自宅での面接は家族の反対が大きく候補者を探すのが難しい。面接できる場所として、公的機関やサポートセンターの活用が必要だが、当地区のサポセンは、とても狭く部屋を活用できない状況である。⑥公募必要。保護司の年齢は65歳以上が大勢を占めており、40～50代の者に声がかかりにくい状況がある。このため、公募制度の導入について検討が必要。⑦公募には反対。公募した場合、様々な人の応募があった時の選定基準等の困難さ。

- 現在は、退任保護司とその校区の保護司役員と相談して、候補者を決めている。
- 地域性もあり現在はわりと順調に行っているが、今後の事を考えた場合、区役所などとの連携も必要だと考える。(現在役所の人の保護司はいない。)
- 推薦保護司の資質が異なり、識見の甘さが指摘されており、推薦者の技能・能力が低下していることは否めない。
- 新任保護司確保については、充足率も大事ではあるが、保護司としてふさわしい人、又、心ある人を望みたい。
- 保護司は公務員として資質人格が問われるため、公募は考えられない。
- 推薦・委嘱の手順については今のままで良い。具備要件が特に厳しいとは思わない。公募をした場合その人の人格が分からない。人格を分かった上での推薦が好ましい。又、年齢条件については、社会情勢を鑑み引き上げた方が良いと思う。
- 今の仕事を行っている年齢層を考えると、退職後の方を中心とした視点には限界がある。現役年代の人が保護司を受けやすい環境づくりが重要。
- 現状有職者の割合が少ないと思う。有職の内容にもよるが、保護司の仕事が保護観察以外も多く本来の保護観察を主にした活動であるべきではないか。
- 保護司の具備すべき条件の内容を具体的に例示して欲しい。
- 人材確保が難しい。
- 行政、保護司一体となった人材確保の制度の確立。
- 個人で後任探しには、限界がある。
- 公募ではなく推薦の方がいいと思う。
- 保護司とは何ぞや？(ほとんどの人が知らない) 保護司の仕事・活動等を市役所・町役場の広報等に掲載することが必要ではないか。公募すれば応募があるかも！
- 保護司と聞いただけで、毛嫌いの対応をされる方がおられます。保護司の活動内容を地域に周知する必要性を感じる。
- 近頃はいつまでも仕事に就かれ、仕事優先でボランティアに興味を持たれない。
- 実際、推薦候補者が居なくて困っています。

- 時代とともに70歳まで仕事を続ける人が増えてきている。現在の保護司委嘱については良い人材がいても仕事を理由に断られることが多い。
- 70歳くらいでも意欲があり社会的にも有用な人材がいれば、保護司としても採用してもいいのではないか。
- 委嘱の手順について、再任について2年任期であり任期が来て再任するしないは本人と保護司会において協議しているので任期が来たら退任届は必要ないのではないか。
- ①まず保護司適任者の任用でなければならない。②保護司法第3条の具備要件について、会長・役員でしっかりした面接を行い納得した人を任用すべきである。③基本的な保護司の身分の法的立脚を理解しない保護司が多いと常態的に健全な保護司会運営に苦勞する。
- 保護司の確保については、実現困難な課題である。定員割れになっている現状として一般的に保護司になることが敬遠されている傾向にあると思われる。保護司になることに魅力を感じさせる効果的なアピールの仕方があればいいと思う。
- 候補者の推薦にあたり、ふさわしい人材の発掘においては、地域性、生活状況、年齢要件などを考慮しなければならず、絶えず目配りに努めなければならない。
- 年齢制限が大きな障壁。66歳以下で時間的に余裕がある人を探すのは困難である。また、あくまで経験上の主観だが、やはり推薦は必要だと思う。「保護司になりたい」という人より、「私なんかには保護司など務まらない」という人のほうが保護司に向いているように感ずる（矛盾した話だが）。
- 推薦候補に上がってくる人は、殆んど仕事しており、65歳までからは、限度がある。
- 自らの人脈の中で後任者を探す方法が良い。
- 行政や地域の実情に精通した方々の協力を頂く。
- 人と人のつながりが希薄になっている地域社会において、保護司という役割に関心をもつ人が少なくなっている中、人材を見つけるには困難な状況、保護司活動において役所は、もとより様々な機会をみつけた団体や企業との交流を図りながら保護司という役割を知っていただく事が大切であると思う。そんなお付き合いの中で探している。
- 公募や特定の団体からの推薦より、自分達の目でお願いしたいし（適任者かどうか目線が違うので）、保護司として経験が豊富の人が職務内容についてより具体的に説明できることが必要である。
- 保護司になったら会費・保護協会費など2万円支払っている。役所の委員・民生委員・消防団は多少なりとも支払われている。現在、ボランティアとは言え有償ボランティアである。
- 該当者がいない。若い人は忙しすぎる。
- 保護司を探すことには大変困窮しています。自治体の首長に理解を求め、職員を保護司に任命するの一手法だと思います。
- 行政及び学校職員を退職された方を推薦してもらおう事も考えています。個人で探すことには限界があると思います。
- 広報誌等により、公募することも必要だと思います。
- 退任予定保護司の最後のサービスは後任保護司を開拓することであるともいえる。しかし、個人への要求は酷でもあるので、専門部会を組織して対策を講じてはいるが、新任保護司の開拓に苦慮している。
- 機会あるごとに、保護司間で新任保護司の開拓を話題にして一人でも多く

開拓したい。

- 保護司の具備要件・職務内容が多岐にわたるようになり、会計処理等を依頼しなければならぬなど、推薦に当たって困難を感じる。
- 公募は、どんな人が応募してくるかわからないので危ない部分がある。
- 民生委員・人権擁護委員の推薦依頼のように、自治体との関わりをもってするようにすれば良いと思う。これに関連して、一般的に観察所と各自治体とのつながりが余りないように見受けられる。
- 今の仕事を行っている年齢層を考えると、退職後の方を中心とした視点には限界がある。現役年代の人が保護司を受けやすい環境づくりが重要。
- 定年退職年齢の引き上げや再任用制度の導入等により、ボランティア活動等に携われる時間的余裕がなくなっている。
- 65歳定年が一般化し、さらに高齢者就業も進む中、推薦対象者を65歳までとする現在の運用では人材を探すのが困難になりつつある。
- 高齢化と共に再任用とかで働く人が増えているので年齢条件とか考慮する要あり。具体的な任務の紹介が難しい（中々分かってもらえない）。
- 社会全体が再雇用年齢や定年退職の年齢引き上げで、適任者がいても仕事優先で、推薦しても断られることが多い。
- 定年年齢が60歳から段々と引き上げられ、年金も65歳からとなり、保護司法第3条第1項第2号第3号の要件を満たすことが厳しくなってきました。幅広く保護司を募るため、若い保護司や教師、市職員などに依頼できれば、対象者も年齢が近くなって良いのではないかと考えます。
- 現行で良いと考える。
- 年齢構成をみると若い保護司が少ないと思う。保護司の条件を具備していることが求められているため仕方ないが、価値観や思想などの相違も考えられる。事件によっては若い世代の保護司も必要になってくるのではないか。
- 自営業以外の方で、定年延長及び年金の支給延長や再雇用等で年齢制限で、推薦委嘱が難しくなっている。
- 近年の雇用環境や年金等の生活環境を考えると、年齢条件について66歳を超えても委嘱可能としてはどうでしょうか。また、公募するためには、保護司についての認識を幅広く知ってもらう活動が必要であると考えます。
- 保護司の推薦にあたっては、平日に活動可能な人たちが少なく、定年を迎え60歳以上が多い。女性の方をもっと人材発掘するのがよいのでは。
- 公募も必要と思うが、公募して応募された方の信頼性をどう保証するのか、という問題が残る。
- 第3条第1項第2号「時間的余裕を有すること」とあるが、この点で推薦できる人が減ってしまっている現状がある。熱意はあっても時間的余裕のない人が多い。
- 退任保護司からの推薦をもって定員を維持している状況ではあるが、個人情報保護の点からも今後より困難になっていくと感じる。
- 自治会や地域協議会関係団体との連携で協議し、支部としての推薦する具備要件は現状を維持する。
- 地区保護司会だけの人材情報には限界があり、地方公共団体・各種団体が有している保護司適任者に関する人材情報の提供及び現職職員や退職者の適任者の推薦が必要である。
- 若い世代の適任者確保が難しいのが現状であり、保護司活動の周知等の働

- きかけが必要である。
- 現在の保護司の具備要件は、保護司の任務の特異性から考慮すると、特別厳しいとは思っていない。
 - 保護司の推薦に大変苦勞をしている。公募は、良い人材が集まればよいが果たしてどうか。保護司は、社会奉仕の精神のある人でないとむしろ保護司会が混乱する場合もあると思う。そういう事例も散見された。
 - 履歴書に財産の有無、年収を書かせるのもいかなものだろうか。お願いするときに失礼になるのではないかと気が引ける。
 - 当地区でも若返りを図っているが、自分の仕事との折り合いが難しい。
 - 推薦の締め切り時期が早すぎるように思います。締め切りが、委嘱の半年以上も前になりますが、その間に心変わりされる方もおられるのではないのでしょうか。あるいは、忘れてしまっている方も。
 - 推薦されて、慎重に審議されて委嘱という手順だと思いますが、あまりにも委嘱まで時間を要しすぎではないのでしょうか。
 - 保護司適任者を探すことは難しい状況にあります。役場や会社の退職者に声かけを行っていますが、ほぼ全員の方が嘱託や臨時で65歳まで勤められます。65歳までの要件では保護者適任者を探すのは困難と思われます。せめて67歳程度までの引き上げを要望します。ちなみに当保護司会では、保護司一人ひとりが個別に当たっています。
 - 年金受給年齢の引き上げに伴い、適任候補者に相応しい対象者も60歳定年の延長や再雇用で勤務している人が多い状況や、複数の役職を担っているなど時間的余裕のない人が多い。具備要件が厳しく推薦が難しい。委嘱時の年齢の引き上げの検討が必要。
 - 推薦に当たっては、保護司についての知名度や理解度が低く、特に年齢制限が大きな障害となっている。
 - あまり困難は感じていないが、委嘱時の年齢制限を撤廃し、一部公募制の導入も今後検討した方がよい。
 - 保護司活動は、自発的なボランティア活動と理解していたが、片手間でこなせるほど軽微な職責ではない。対処すべき活動内容も、経験知見の必要な対象者処遇を始め、識見向上のための研修受講や世論啓発・知名度アップのための社明街頭活動への参加等、出番回数が多く、さらに組織運営に係わる各種会議の出席や関係機関との連携等、活動が広域・多岐に及び、仕事を持つ現役世代には、時間確保が困難で就業調整との狭間で、現実的に、候補者推薦を積極的に推奨し、人材確保を図る場合の大きな障壁となっている。
 - 推薦では限界があり、公募が出来るなら公募で募集して欲しい。定年が延長されている現状では、65歳の年齢条件では、ほぼ推薦は不可能な状態である。当会では、自治体において保護司候補者を推薦している。
 - 保護司のなり手がいない。一定程度の公募が必要である。
 - 公募には反対である。保護司としてやって頂きたい人をお願いしたい。
 - 特になし。
 - 地域内で分散した配置が望ましいが、過疎・高齢化の郊外部では人材が乏しい。「公募」については、売名行為につながる懸念がある。
 - 過疎化が進み地域を分けて保護司の推薦は難しくなった。また、定年後の方をお願いすることもあるが、定年後も仕事をする人がほとんどで地域の活動への参加が思うように進まない。
 - 様々な職場で定年延長の流れの中で、活発にかつ自由に動ける人材の推薦

- が困難になってきている。
- 過疎・高齢化により急激に人口が減少しており適任者を確保する事が困難になっている。
 - 現状では推薦のあり方に困難を感じてはいないが、公募も一つのあり方として評価したい。
 - 若い人の推薦が難しい。
 - 当市では保護司の首長が誕生し、当保護司会では、議員や職員の方々の理解が深まり、保護司候補者が増えつつあります。
 - 特に困難を感じることはない。むしろ、定数を増やすことができないかを模索している。
 - 保護司の推薦・委嘱の手順について、これまで同様に地域の方々の推薦に行うことが望ましい。市町村長が保護司候補者を推薦する枠を設ける。再犯防止計画に策定する。※市町村との連携で保護司が地域社会に参画しやすい環境づくりが重要である。委嘱においても現行通りが望ましい。
 - 年齢条件について、特例再任制度は現行変更すべきでない。
 - 具備要件が厳しいからこそ、現任保護司、元保護司等の推薦が望ましい。
 - 特に具備要件が厳しいとは思えない。
 - 市町村の広報誌、集会等の呼びかけで広く公募しても、適格性に欠ける応募が出てくる。
 - 保護司の使命、業務・活動内容を広くPRする必要がある。
 - 個人的な繋がりだけでは保護司候補者の発掘は難しくなっている。
 - 保護区内5市町村中3市町村で役所広報での保護司募集を年1回ほど掲載し、一部市では広報を見ての応募もあった。
 - 定数的には満たしているが、中学校校区単位でみると遍在の傾向がある。
 - やる気があっても、年齢上限で推薦できなかったケースがあった。
 - 保護司候補者に保護司の役割について説明する中で、子育て中の児童・生徒がいて、現段階では引き受けは無理と断られた。
 - ある程度の条件を満たしていれば推薦した者及び保護司会で見守り持続可能な保護司として育てるように心がける。
 - 市町村長が保護司候補者を推薦する枠があった方が広く人材を見つけだす事が出来る。
 - 公募では適格者でない場合もあり断りづらいので反対。
 - ①推薦には困難を感じることはないが、保護司自体が地域の方々に理解されていないように思う。「どういう活動をしているの?」とよく聞かれる。②日頃付き合っている後輩達を推薦した方がよい。(一本釣り)③推薦には困難は生じないが、定例研修や活動に参加しない保護司への対応が難しい。再任する、しないなど。④定年後も働き続ける方が多く、研修会の参加が困難だという理由で保護司の推薦を断る方が多い。⑤公募で集まった意識が高い人に適切な研修を行うことが有用と考える。保護司は民間のボランティアでありながら特殊すぎる専門性や多岐にわたる複雑性がある。国や専門家からの技術・知識の向上のための研修、プロフェッショナルなコーチングを受けることが大変有効である。そうすることで、保護司の持続性を維持することができ、目指そうとする人も増えると思う。

(2) 今後必要となると考えられる事項

〔北海道地方〕

- 定年年齢を上げても、一時的な解決にしかならず、数年後には今と同じ状況になる。現行規定の定年年齢は、変えない方が良い。
- 若年有識者を保護司として確保するためには、企業経営者の理解が必要である。企業メリットが経営者理解を深めることと直結するものではないが、「社会貢献する企業」のような世論の支持や評価されるような仕組みづくりを検討していく。(例として、経審等の社会的要素審査項目に更生保護支援活動の取組みを追加。)
- 公募制を導入するならば、公募者の考え、生活状況・社会的状況・家庭環境・職場・近隣の状況を把握し、調査の必要性が考えられる。ボランティアの一面公募は如何なものか。
- 新任委嘱時の上限年齢については、退職後に何年間かでも保護司としての活動を経験してみたいと言う方への受け皿も含め、長寿社会である昨今では上限年齢の撤廃をすべきと考える。退任年齢については、個々人の健康や認知に差異があることから、現状の年齢制度を踏襲しつつ、78歳以降においても保護司として継続したいとの意欲のある方には自己判断に委ねてはどうか。また、会の規模により役職者のなり手がいない・同一人が長年役職を務めると活性化に結びつかないと言った問題もある、全国的に60歳以上の保護司が占める割合は8割近くになっている現状を見ると、会の運営上に支障をきたすと判断出来る場合は運用面で柔軟に対応すべきではないか。新任保護司確保については、小規模な地区会においては地縁に頼るところが大きく公募制による効果は期待出来ないと考える。しかしながら、都市部においては有効な手段ひとつであることから導入を取り入れるべきではないか。公募による保護司については、6か月ほどの条件付き任用期間を適用してもよいのではと考える。現在保護司の任期は2年となっているが、若い保護司については任期の期間を延ばしても良いのでは、例えば、70歳までの保護司は任期5年、70歳以降の保護司は2年とするなど。(若い保護司の自覚を促す意味でも)
- 委嘱時年齢の引き上げ。保護司のボランティア休暇のシステム化、社会的な理解構築。
- 少子高齢化の時代を迎え、現代の高齢者は以前に比べ、体力や気力が増していること及び現役世代はなかなか保護司活動に時間を用いることが難しいため、現在の保護司の各年齢制限をすべて5歳引き上げ、新任保護司の委嘱年齢は71歳とし、保護司の退嘱年齢を81歳に変更する。
- ボランティア仲間同士の情報交換など。
- 公募制度も大切ですが、そのときは、適格者でない人を断る条件を、明確にする必要があり、難しい問題もあります(個人的には、公募制度反対であります)。
- 早急に委嘱時の年齢制限を引き上げることを希望する。公募等自薦者は希望しない。
- 公務員や企業等における退職者等の保護司希望者が少なく、地方では保護司候補者の掘り起こしに苦慮している。保護観察所が職場訪問するなど保護司確保に向けた積極的な取組をするべきである。
- 地域社会では高齢者雇用制度のもと、70歳前後まで稼働するなど中高年齢層が幅広く活躍している。新任保護司委嘱年齢制限を撤廃し「概ね70歳

- 未満」とした委嘱年齢の弾力的な運用を行うべきである。
- 公募制が必要なのではという話もあるが、自身を推薦してくる人は、協調性に乏しく保護司会において孤立してしまう傾向なので、公募制は行わない方が良いと思う。
 - 業務の専門性や複雑性、定年延長や他のボランティアの併任で時間等の余裕がないなど、本人の「やりがい」に頼るようなボランティアには限界が来ている。給与、報酬等のインセンティブや委嘱による公募（地域の推薦に頼らない）を検討する必要がある。
 - 家族の理解が得られない理由の一つに、保護司の自宅での面接が挙げられる。地域に一箇所のサポートセンターではほぼ使えない。複数の面談場所の確保を検討すべきである。
 - 年金支給年齢を鑑みるに保護司の委嘱年齢の検討。
 - 保護司候補者検討協議会を充実させる。
 - 地区会において若年者の候補者発掘に力を注ぐ。
 - 各地区に応じた推薦のあり方を考える必要がある。
 - 保護観察所からの、積極的な官公署への人材確保のための働き掛けに期待したい。
 - 企業等の定年延長を踏まえ、委嘱時の年齢制限は廃止してはどうか。
 - 再任時年齢（定年年齢）については、委嘱時の年齢制限と関係すると思われるが、延長若しくは廃止しても良い（本人の申告により退任など）。
 - これまで実施していませんが、公募制の導入も必要と思います。個人の紹介、公募の場合もメリット・デメリットがあると思いますが、当会に自薦で保護司に就任した40代の男性は、仕事と両立しながら問題なく活動しています。
 - 「市の広報紙を利用した保護司適任者の確保」と題した事例が、「更生保護」2022年9月号に紹介されています。
 - 新任保護司の確保対策として、自治体の職員の任用を、自治体に対して推奨しては如何でしょうか。勤務中の出向については、「職務専念義務の免除」を付与する体制を整備し、退職後にも事務経験豊富な人材として活用でき、大きなメリットであると考えます。現に公務員退職者の保護司は多く、保護司会役員としても大いに活躍しています。
 - 若手保護司候補者の積極的な確保への取組。仕事を行いながらも保護司活動ができるような、保護司会の活動の軽減や複数担当制の積極的導入を図ること。
 - 定年年齢65歳や70歳まで働こうとする変化に対応して、現在の66歳以下を70歳以下まで引き上げて良いのではないか。
 - 特例再任制度を廃止して、一律78歳の誕生日をもって定年とする。保護司会所属は本人の申出により可能とするが、OB会への所属とする。78歳をもって、保護司会は退会として扱うことが望ましい。
 - 高齢化による認知能力の低下や判断力・社会性の低下、柔軟な思考等ができず周囲と問題を生じた場合、適期に退任を促したり、再任を検討・拒否する仕組みが必要と考える。（高齢化の問題（病気・貧困・孤独）のほか、新しいことに挑戦しない、意欲の低下等がある。再任選考において、客観的・具体的基準で評価することが必要である）。
 - 新任時の年齢上限を70歳以下に引き上げることは賛成です。
 - 候補者を推薦する場合、特定の職業に偏らないよう配慮しております。多種多様な職歴、社会経験をされておられる方がいらっしゃることで対象者

への対応に活かされ、啓発活動、会の運営が発展的に繋がると考えております。

- 公募制は不安です。保護司の活動について未だ十分に認知されていないのでは。社会に広く認知される必要があると思います。
- 地域の団体、機関との連携を深め候補者確保につなげたいと考えております。
- 安定的な保護司確保のため、50代の若い方にも候補者を広げております。
- 年齢条件の見直しが必要となる。
- まず定員の確保は必須で、定員以上の増員を目標とし若手の育成に気長に取り組む環境の整備に着手すべき。
- 補導費・生活環境調整費・交通費等物価上昇により増額が必要。
- 特になし。定年の延長は求めない。
- 女性保護司の発掘。
- 再任時年齢については現行のままで良い。
- 今まさに世代交代移行の時と捉え、比較的若い世代でも魅力に感じて貰えるような制度が望まれる。経済優先がやむを得ない若い世代、今後、どれだけの者が更生保護に関われるのか、「保護司＝ボランティア」だけでは難しい現状がある。
- 地方自治体が保護司活動を支援する専任者を配置して、人材確保の役割を担ってほしい。
- 再任の年齢上限の撤廃（志のある人は継続可能にすべき）。
- 保護司役員会内での検討。
- 委嘱年齢の上限を例えば70歳に、保護司の定年を80歳に引き上げる外、有職の若年層が保護司を兼職しやすい環境を整える。
- 検討委員会を開催しても、候補者があがってこない。役場・市役所がもう少し保護司の実情を理解して候補者を選任してほしい。保護司専任ではなく、別なボランティアの方にも掛け持ちで頑張ってもらえば助かりますので、情報提供をお願いしたい。
- 若い世代の方の推薦には、公務員や企業への理解が必要で、組織ぐるみの意識改革が不可欠である。先ずは、地方公共団体や関連機関で、保護司活動への理解を進めてもらう必要がある。国としての働き掛けを期待する。
- 保護司が地域住民や企業に働き掛けるより、観察所や役所が動いてくれる方が、企業等は受け入れてくれると思う。再犯防止計画として、地方行政が保護司発掘に向け、企業等に「年〇回セミナー等を行うなどの」明確な指示を出していただきたい。
- 委嘱時年齢の引き上げに賛成する。特例再任制度による退任時期については満78歳の誕生日の前日とした方が、分かりやすいのではないかと思う。
- 公務員等は業務に支障のない時間帯に保護司活動や研修ができるようにするなど、公務員などの公職にある人に保護司になってもらえるような仕組みを作るなどして若い保護司の発掘を考える。
- 保護司在職年数毎の「表彰・記念品」を全国規模で考えるとその経費は膨大な金額となっているものと考えられるため、各表彰の制度見直しが必要と考える。
- 適正な見直しが行われているのなら良いが、もし行われていないのなら見直しをすべきである。
- 新任保護司委嘱時を70歳位まで引き上げるとともに、今の分かりにくい特例再任制を辞め、78歳から80歳の定年制とすべきと考えます。ただ

- し、定年の何年か前に保護司会の役職を辞めるいわゆる役職定年制を設けることは良いことだと思います。
- 都市部では「自薦」や「公募」も必要な時代背景なのかもしれませんが、まずは就労年限の延長傾向から委嘱時の66歳以下の年齢制限の撤廃が先決かと思います。
 - 人口減に伴う定数の見直しが行われなければ、自治体職員等に依存せざるを得ない状況がますます増大することが考えられます。(既に、一部地方では商店主等の民間からの保護司が少数派となっています。)
 - 地域町村長の責任で選任するよう制度を変更する。
 - 若年層の保護司確保のため、保護司としての活動時間が職場で保障される体制を呼びかけていく。
 - 保護司の退任は78歳の誕生日とするなどしてはどうか。
 - 現行規定の定年年齢は変えない方が良い。
 - 若年有識者を保護司に委嘱する機会を確保するためには、企業経営者の理解が必要である。企業メリットが経営者理解を深めることと直結するとは思わないが、「社会貢献する企業」のような、世論の支持や評価を受けるような仕組みづくりを検討していく。
 - 保護司候補者の委嘱年齢条件(66歳)を繰り下げて、新規確保しやすくし、退任年齢も相応に繰り下げ、保護司在任期間を確保していくことが重要と思う。
 - 自治体職員への協力依頼。自治体職員からの職員兼職許可等の必要性。
 - 一定の年齢条件を見越して体制を整える必要がある。
 - 委嘱時年齢を引き上げるか、再任の上限を撤廃してはどうか。
 - 委嘱時年齢条件は緩和。退任年齢の引き上げ。
 - 新任保護司の委嘱時年齢については、弾力的な運用が必要と考えます。
 - 年齢上限については、慎重に検討すべきと思います。
 - 当地区は、令和5年度以降、更新任期を厳格に78歳直後の9月末又は3月末までとします。
 - 年齢上限は変更すべきでない。後任に道を譲るべき。
 - 保護司候補者検討協議会を引き続き活用していく。
 - 一般公募に賛成する。
 - 公募制の導入は厳しいものがある。
 - 市町村長が市町村職員を保護司候補者として推薦する方法も考えていくべき。
 - 市町村をまたぐ保護司会にあっては町村を区域とする分区ごとの市町村長に内申依頼するような仕組みが必要と考えます。
 - 特例再任制度が設けられたが、原則に戻すべき。
 - 特例再任に関しては再考する余地があるのではないか。
 - 特例再任の任期中は活動を制限しない方法等の検討をすべきではないか。
 - 具備条件は維持すべきであり、大幅交代期に向けてその要件を維持できる活動環境を整えることが必要と考える。
 - 最初の任期中に十分に本人と活動について意見を交わし、保護司として再任できるかを問い直す機会を設けたい。
 - 保護司定数について検討を要する。
 - 現状維持でよい。

〔東北地方〕

- 年齢制限による退任保護司は、継続意思のある者については1年毎又は2年の再任とし、そのための選考委員会を経るものとする。(現在の特例再任ではなく保護司として再任)
- 校長会、市役所、連合町内会等に赴いて訴える必要あり。
- ①推薦関係としては、公共機関・団体、地元大手企業等のトップに推薦を求める(推薦枠)。守秘義務などコンプライアンス上厳しい立場にあり相性が良い・他のボランティア団体との連携で適格者を発掘する。更生保護関係の意識が高いものが多いと思慮。②年齢要件としては、委嘱時年齢の若干の引き上げ(2年程度)。企業、公務員の定年年齢が引き上げられている現状から必要。
- 初年度認定者の年齢が高くなる傾向にある。65歳以上。
- 保護司の具備条件は、これで良いと思うが、具体的中身が曖昧なことから、保護司は、具備条件をハッキリと備えていると思われる人を推薦することが望ましい。
- 候補者を推薦する場合、ある職域に偏ることなく、様々な経験等も加味して、視野を広げて人選するように努める必要があると思う。
- 年齢的には、委嘱時65歳、任期75歳(延長を視野に入れない)。定員何名というのは予算措置のこともあると思うが、弾力的に。保護観察官の員数を増やす。委嘱時に年齢も考慮して受諾していると思いますので、途中で退任しにくくするのはその人の人生に煩わしい思いを残すだけです。
- 【あと何年やるの、やめにくい】現行の保護司の具備条件に、該当される方は少数過ぎるのではないか。人権擁護委員と同様に、市町村議会に人事案件として出してもらう方が、認知度・責任感が上がるのではないか。公募という方法では、その年度の活動の見通しがたたないのではないか。割合で募るにしても難しいように感じる。
- 75歳の任期について、熟練された保護司が卒業を余儀なくされている現状であると思料する。特例再任制度はあるが、80歳定年制度の検討は必要でないかと考えられる。
- 可能であれば市町村長から推薦して頂く枠組みが必要(女性に限らず)。
- 保護司セミナー等で広く広報活動をする。
- 保護司年齢の延長。
- 何かしらの変化は避けられないにせよ、保護司の具備条件は大切に引き継いでほしい。
- 協力事業主(協力雇用主)やライオンズクラブ、ロータリークラブの会員(経営者)等に声掛けし、保護司活動についての理解を深めてもらうことが大切と考える。
- 保護司活動を活性化させるためには、再任上限を変更すべきでない。
- 再任上限の検討。
- 保護司候補者検討協議会委員推薦団体の拡充の必要性。
- 保護司法第3条の保護司の具備要件を考慮すると、保護司候補者検討協議会での情報を得ると同時に行政からの協力も得て、委嘱を進めていくのが良いと思われる。
- 年齢条件は現状で良いと思われる。年齢条件を引き上げることは人材確保につながるかもしれないが、実働を考えると現状が望ましいと思う。
- 年齢制限を撤廃した方が良い。
- 地元市町村首長による職員推薦による保護司確保への協力要請。
- 適格者判断の課題もあるが、保護司の具備要件を満たす人材公募。

- 初委嘱時の年齢制限（原則66歳以下）の廃止。
- 高齢保護司の長年培われてきた経験やスキルは、後進保護司の貴重な財産であり、後進保護司への継承期も含め、再任、特例再任の年齢制限の若干の引き上げ。
- 問題は保護司という人材確保を保護司会に全面的に依存している現状である。保護司候補者検討協議会設置要綱にもあるが、協議会の会議招集者は保護観察所長であるが、前段事務処理を保護司会が担っている現状であり、自治事務としての市町村担当者は自治体関係者としての委員であるに過ぎない。推薦（人材確保）に当たって関係機関がもっと相互に協力する仕組みづくりが必要である。ましてや適任者の定義をもっと共通認識し、確保努力しなければならない。
- 市町村職員からの保護司枠も必要である。
- 年齢制限を撤廃すべきである。
- 市町村の保護司活動の協力の一環として、任命権者の深い理解（サービス、給料等）のもと、市町村長による職員からの推薦枠を設けたらどうだろうかと考えます（女性保護司確保ができればなお良い。）。
- 今のやり方を堅持しながら、如何に保護司のはたす役割が大切かを世間に周知し理解を深めて頂く事が先決である。特に、地方公務員には早くから働きかけをおこない、保護司活動に魅力と関心を持ってもらう必要がある。
- 仕事に就きながら保護司活動に割く時間を法令とかで定めてはどうか。
- P T A との接点があると若い人を推薦できるようになる。
- 委嘱時の年齢条件を2歳引き上げる。（68歳以上）
- チラシ、SNS等による保護司活動の啓発が必要。
- 年齢を問わず保護司となれるような制度改革。
- 保護司の具備要件は、最低限は必要事項ではないかと考える。
- 特例再任時の上限年齢、活動内容の扱いを明確化する。
- 地域との連携バランス、行政との連携を考慮すると自治体や町内会からの推薦制も必要かと考える。（自治体や地域での保護司の知名度向上に資する）
- 保護司の安定的確保として、行政との連携により、退職者のキャリアを活かしたボランティア活動の一つとして保護司選択の動機付けを推進する施策を提案したい。
- 公募制については、公正さや広範な分野からの発掘のため、一義的には保護観察所においてすべきと考える。
- 退職後の人材の確保を考えると、就任の年齢制限の引き上げも必要になってくるものと考えます。
- 以前は市町村長の推薦が必要であった。再犯防止推進法の施行などもあり自治体も更生保護活動に取り組みなければ成らない現在、推薦人に自治体首長の認可を復活させ関わりを強くすることも良いのではないかと。
- 年齢制限はあった方が良いが、委嘱時年齢の引き上げそれに伴い退職の引き上げ。
- 具備要件は理解できるし必要な事であるが、現実には厳しい状況（若い方や有識者の方には時間的余裕の要件は厳しい）。
- 候補者検討協議会も形ばかりで結果を出せず、現保護司が発掘に負担有り。
- 推薦時期を年1回にした方が良いのではないかと（緊張感と事務の簡略化）
- 定数そのもの見直しが必要ではないか？（担当ケースが無くやりがい無くし辞める方もいる。充足率を満たす為、名ばかりの在籍者も出てくる。）

- 年齢条件の上限引き上げには反対である。潔く引継ぎ、次の会活動の活性化を図った方がよい。
- 職務の遂行には、熱意と研修会への出席や社明活動への参加など時間的余裕を有することが必要と考える。仕事を持っている人、他の役職を持っている人などは難しい。
- 若い保護司を集める手段として、BBS会員を積極的に集めるため、大学・高校へのキャンペーン展開なども考えられる。
- 偏った推薦が多い。もっと幅広い人材から探せないか。
- 委嘱時年齢、再任上限の撤廃を考慮し、元気でやる気のある方を選ぶ。
- 地区の保護司の年齢構成を考慮し、年齢層や性別の格差を平準化すべきと考える。
- 候補者の履歴書の写真をカラーとし、身だしなみ（髪の色など）などの判断材料にする。
- 身上書に以前のように市町村の推薦欄を設け、自治体との連携強化を図る。（cf：人権擁護、民生委員、行政相談委員の推薦）
- 公募は「人格及び行動について、社会的信望を有すること」を把握しにくいので反対。
- 適任者の確保に向け、仕事をしている人は、ボランティア休暇の取得や勤務先にプラスになる制度があるとより効果的。
- 保護司活動の活性化のためには、再任上限を変更すべきではない。
- 商工会、農協などに、地元自治体から推薦依頼をする。任期2年は短いので、民生委員児童委員や人権擁護委員等と同じ3年とする方がよいのではないかと思われる。
- 市町村長、行政区長が保護司候補者を推薦できるようにすべきではないか。
- 保護司活動の活性化のため若年層の保護司を増やすべきである。
- 保護司に推薦する年齢の上限を緩和する。（それに伴い、定年年齢も緩和する）
- 若い人材を得るために、地元の青年団や、青年会議所等の団体との連携や関係性を深めることが重要と考える。
- 推薦は、現任や退任保護司が人となりを理解し、具備条件を踏まえ推薦されておりますが、今後は、自薦・公募制の導入に向けた課題整理が必要と思います。
- 年齢条件は、平均寿命の延伸が進む中、定年後の再雇用により退職年齢が上がっていることを踏まえ、委嘱時年齢を現行より2年延長の68歳未満とし、退任年齢は特例を無くし、78歳未満が適正と考えます。
- 任期については、現在の2年から3年に検討してみるのもよいと考えます。そして、保護司数の維持のためには、公募制の導入も必要なのではと思います。
- 現職者（職を持ち、勤めている者）を保護司候補とできない状況が多数。職場の状況を変えないと、保護司活動ができない。
- 法務省の対応が難しいと思います。77歳誕生日までとすると分かりやすいと思います。
- 今まで以上にさまざまな方面へ声掛けが必要と思われる。
- 特例再任があるのであれば委嘱時及び退任の年齢を再検討してもよいのではないか。
- 企業での定年延長、再任用の雇用により、66歳以下の委嘱年齢制限では、現役有職者が多く、厳しいと思われる。66歳から68歳にしてはどうか。

- 具備条件の緩和。
- 将来的には、市町村で議会の賛同を得て、候補者を推薦する方法が良いと思います。
- 例えば、60歳あたりで、社会への恩返しとして、何らかのボランティア活動に対する会社や個人等への呼びかけ・支援。
- 年齢条件については、年齢制限の引き上げが必要と考える。退職年齢が引き上げられたり退職後も再任用される方が増え、60～65歳（あるいは70歳まで）の方への依頼が困難になっている。また、高齢といっても元気な方が増えており委嘱時の66歳以下の年齢制限を上げると共に、特例再任制度で78歳の誕生日の前日までとなっている上限を78歳までとするなどの引き上げも必要ではないだろうか。
- 人権擁護委員等は、地方議会の承認を得ての委嘱なので住民からの認知度も高く、行政機関からの協力も得やすい。保護司もそのような手続きをうけての委嘱にすることを検討してみたら如何でしょうか。
- 定年延長により高年齢での委嘱者も多くなると思います。定年になってからの委嘱でも即戦力として活躍できるように、委嘱前から事前に研修を受けれる制度の導入等を検討してほしい。当地区では、予備登録制度を設け候補者を登録しています。そのような方々に事前に研修を受けることができるような制度があれば有り難いと思います。
- 新任保護司委嘱年齢上限と保護司再任年齢上限（定年）の検討。
- 公募は適格者の判断等の観点から慎重な対応が必要。
- 一定程度の公募も必要。現役公務員の保護司任命の推進。
- 保護司の定年延長を支持する方もいるが、保護司活動の活性化のため、再任上限を引き上げない方がよいのではないかと。特に、若年層の委嘱が可能となる環境整備を行う必要がある。
- 公募制は、多様な人材を確保する手段としては有効である。応募要件を明確にしておけば、不適格者の応募は未然に防げるのではないかと思う。特に、定数に満たない分会等で、公募制を実行してはどうか。
- 自治体（市町村）の職員を保護司に推薦してはどうか。
- 活動の活性化のため、再任上限（例えば80歳）はどこかに設ける必要がある。その後、活動豊かな方は、OB会的な中で活動をお願いする。
- 公募制では、適格性が担保できない恐れがある。市町村職員の特例による委嘱等も検討してはどうか。委嘱時の年齢は引き上げるべきと考える。
- 公募制も選出の一手段とする。特例再任制度は撤廃すべき。
- 個人の推薦、個々の検討協議会には限界があり、一定の公募が必要と考える。公募であっても、一定の内申、審査は必要で、不適格があっても友人知人とは違い、断りづらさには繋がらないと思える。
- 特例再任で延長の保護司にも、現役同様の任務・条件を与えることはできないか。また、一律の定年延長ではなく、従来76歳を超えたら任期を1年にしてはどうか。体力的にも精神的にも、2年任期では二の足を踏むのではないかと。
- 面接時の健康状態も考え年齢の引き上げも考慮する。
- これからも人間関係を大切にしていくこと（引き受けて良かったという体験談などを話す）。
- 地区によっては行政担当者と一緒に候補者を探すことで助かっている。
- 公募制導入には、長所と短所があるが、方法の一つと考えられる。
- 対象者の処遇の相談について、企画調整保護司にも相談できるような態勢

- も必要と思う。
- 現役市町村職員、警察官や教職員等公務員の方々の協力が是非とも必要と考える。
- 各自治体（市町村）の協力も必要である。
- 関係機関団体等への積極的な働き掛けを行う。
- 今後、保護司の確保が大変になるため、地方公共団体等の公的機関に参加してほしい。
- 退職年齢引き上げにより人選が難しくなっている。
- 近々、多くの保護司が定年を迎えるため、早めの対応が必要である。
- 地区として手続事務等を早めに処理することが大事である。
- 地区として次候補者等を選定しておく。
- 市町村長に候補者を推薦してもらうことも良いと思う。
- 保護司の認知度が低いため、広報活動専門の保護司が必要、地元で活躍している人を保護司に確保する。

〔関東地方〕

- 保護司候補者検討協議会や説明会を引き続き実施していきたい。
- 現状の推薦制度には多くの方に理解される保護司、信頼される保護司が選任できる利点がある。
- 保護司自身が、この人物ならばと考え、そのことを保護観察所に伝え、推薦もするという流れをなくしてしまう事は現実的ではない。
- 原則推薦とする。定員に大幅な不足が生じた場合等、一時的に公募も必要と思う。
- 適任者確保のため、公務員など現職にある者への委嘱を積極的に行う。
- 保護司会の活性化のためには幅広い年齢層の確保が大切。
- 保護司制度や保護司の役割などの情報が不足しているため不安を感じている人が多い。わかりやすく情報を発信することが大事。（仕事内容がわからないことに対しては誰も引き受けないだろう）
- 保護司候補者検討協議会などで組織として適任者を推薦していく。
- インターンシップのような公募制の導入はよいと思われる。
- 民生委員協議会から保護司活動の講演を依頼され、その受講者が保護司の自己申告を行った事例がある。ボランティア活動、教育関係にも携わり優秀な人材を保護司として推薦できた。保護司会から地域に対して、保護司活動をアピールしていけば人材確保の一助になる。
- 公募制の導入、年齢条件の見直しなど検討が必要である。
- 行政で保護司を選任してほしい。
- 定年前から継続的に打診していく。特に市町村の公務員に対して、首長から打診してもらう。
- 適任者については、インターンシップを活用して、保護司会活動の参加状況等を見極めてから推薦する場合もある。インターンシップを試用期間として活用する。
- ある程度の公募が必要である。面接や採用は保護観察所が行う。
- 現職の公務員や会社員が保護司として活動できるよう勤務先や関係団体に保護観察所から働き掛けを行う。
- 公募制の導入は賛成だが、地域性、年齢、公募された方の考え方・人間性等を十分に踏まえた公募が必要かと考える。
- 保護観察所で公募および選考をして採用した保護司に対し、1～2週間程

- 度の研修を課し、その後所属する地区において1～2日程度の研修を行う。
- 県や市のインターンシップを促進して欲しい。兼業が認められる時代、優遇措置を考えて欲しい。
 - インターンシップという人材確保の方策は悪くないと思うが、自治体や企業などとの連携の主体は保護司会ではなく観察所（公的な機関）でなければならない。それは、多くの保護司会はその地区の自治体からの補助を受けているとうことにより、なかなか対等に話し合う事には無理があるためである。せつかくの制度が、うまく機能するよう保護観察所が前面に出て交渉をしてもらいたい。
 - 定年の年齢を引き上げてても根本的な解決にはならないため、別の手立てを講じて欲しい。
 - 年齢制限の緩和等の検討が必要である。
 - 人数不足のため年齢制限引き上げはよいと思う。75歳以上の保護司は対象者の対応のみとし、保護司会活動の組織運営にはかかわらない等役割分担をした方がよい。
 - 現在の委嘱方法が続くならば、定数の充足はなかなか難しいと考えるので、特例再任制度は致し方ないと言わざるを得ないが、保護司会の役職などは年齢できっちり決めた方がよいと考える。
 - 特例再任制度保護司も、今まで通りの職務で活動できるといい。
 - 一般的な退職年齢が60歳から65歳に、さらに70歳になるであろうことを考慮すると、委嘱年齢制限を70歳以下にしていかがかと考える。
 - 70才になっても働く社会になってきているので年齢制限（原則66才以下）を高くし、72才位までは推薦可能としてはどうかと考える。
 - 委嘱時の年齢要件を上げるべきだと考える。一方で特例再任制度では行事参加のみで対象者を持たないため魅力がないと感じる。個人差にもよるが対象者を持たせても良いと思う。
 - 再任時上限年齢については廃止していくべきではないか。
 - 少しでも若い人になってほしい。
 - 任命の時期を誕生日によって決めるのではなく、年度で決めた方がよい。
 - 公募の場合は、必ず地元の検討委員会を立ち上げることで決める。
 - 第3条の具備要件について、保護司としての基本であり、変更の必要性は無い。しかし、現実には是認できる保護司は少ないと思う。（特に時間的余裕）
 - 保護司としての基本姿勢であり、理想の部分はあるが、努力義務としての考えで良いのではないか。
 - 年齢要件について、現行の年齢制限は、今後も維持すべき。いま以上の高齢者に活動させることは、体力、気力、認知機能の点からも好ましくない。
 - 保護司会の若返りを推進するためにも、現行の年齢制限が適当と考える。
 - 保護司の確保が難しい現況の中、気力・体力のある高齢者に活動してもらうことは問題が無いので、年齢を5歳程度引き上げるべきである。ただし、役員等は定年を定めるべきである。
 - 社会全体が、高齢者の活躍を期待している。保護司の年齢を引き上げることは、社会や時代の要請である。
 - 公募制度は一定の割合の範囲で、推進すべきである。当面、試行的に保護司定数の3割の範囲内で公募することとしてはどうか。
 - 公募での自薦者は、保護司としての適格者に疑問が残ることがある。一定期間（2年程度）を「みなし保護司」としての試行期間を設けてはどうか。

- 公募の主体は保護観察所が行い、基礎自治体及び地方保護司会との連携を密にしながら推進する。
- 保護司推薦作業時、候補者には「2号の職務遂行のための時間的余裕」について、任官後の研修、会議、広報、啓発活動及び事件配点の実情について詳述した上で、任官可否を確認することが必須である。
- 公務員、企業・団体の65歳（70歳）定年制移行への対応上、年齢緩和措置は必要である。
- 保護司会の高齢化を防止するため、更なる幅広い年齢層の保護司候補者の発掘・採用が不可欠である。引き続き保護司会の年齢構成の平準化のための対策を講じる必要もある。
- 公募制は安定した保護司の世代交代、充足率向上の実現に繋がる。
- 公募制は役職・肩書き目当ての任官希望者の減少に繋がる。
- 年齢上限は「76歳未満」とし、80歳近くになると認知症発症などのケースが考えられ、本人からの辞退や辞任は困難となる。
- 公募制の導入により、より多くの人材が集まる。しかし、選考基準を確立しないと問題も多くなると思われる。
- 若い世代に保護司について考えてもらう機会を作る。
- インターンシップを十分に活用する。
- 委嘱後の保護司家庭の理解が得られるよう、まずはイメージ（怖い人を相手にしているからダメ！他）の払拭のためにも、一般的に保護司の存在と活動の広報が必要。委嘱時年齢の引き上げは必要。特例再任を二期としても良いのかも（二期はやらないででしょうか？）
- 保護司の具備要件の中で最も重要視すべき条件は、人格及び行動であると思う。推薦人が候補者に保護司の依頼について話をする前に知りうる限り、本人の地域内評価や性格の偏りなどについて予備知識を得て本人に依頼をすべきである。保護区の保護司充足率を重視するあまり早急な推薦が、的確でない人選に繋がることを危惧する。
- 具備要件の判断は難しいので、熱意を重点に、候補者の選択を各保護司会に委ねる。委嘱時年齢については、制限を撤廃した方が良い。
- TV等の広報媒体の活用（TVドラマ）が若者等比較的広い世代に対するアピール力がある。良材の確保につながる。
- 地域の行政担当者（区長・有識者等）と共に幅広く、適格者を探ることが方向性として良いと考えている。年齢制限の撤廃を希望する。
- 地域（住居環境）を熟知しない保護司の選任は不可解である。
- 行政機関等と連携協力関係を強め、適任者の発掘に努める。一定の公募制も必要かと思えます。
- 推薦について、保護司の活動に必要な市町村の協力は総務省と法務省の連名で依頼しているが協力や役割など法律等で定めるのがよいと考える。
- 委嘱の手順について、観察所で推薦者の審査が済み次第準保護司として活動させ、全てが整ったところで本委嘱など考えられる。
- 年齢条件について、企業等定年制の引き上げなどにより委嘱時（原則66歳以下）を特例の部分で任期が2期6年以上あれば認めることにしては良いと考え、特例前の保護観察を継続させることなど本人の意向によるが認めてもよいと考える。また、特例保護司については特例前の保護観察を継続させることなど本人の意向によるが認めてもよいと考える。
- 候補者が委嘱にまで至らないこともあり、現状の推薦に限らず一定程度の公募や地方公共団体の職員枠など、保護司の安定確保のためにいろいろな

- 形態をとる必要がある。
- 定年年齢や再雇用の年齢が上がっているため、健康面に問題がなければ年齢制限を引き上げるべき。
 - 新任委嘱については、例外規定を運用するならば年齢上限を引き上げるべき。
 - ①推薦要件の時間的余裕を有する及び生活が安定の項目は削除すべき。②現役世代も含め幅広い分野から保護司候補者を確保することが出来る新たな方策を確率すべきだと思う。③定年退職年齢は、年々引き上げられると思うので、新任時の年齢制限も70歳までに引き上げた方が良いと思う。④特例再任用も含め、定年年齢は、本人の意志により、健康で体力と知力があり、やる気がある人は、80歳まで引き上げて良いと思う。⑤公募は適格者でない場合は、断りづらいので反対である。
 - 選考会の実施に於いて、各団体の長を招集することが必要なのは分かるが、保護司が定員に満たないのは、推薦の時機を逸してしまう場合が多々あると思われる。是非、年3回の委嘱機会を。
 - 新任の年齢の引き上げ。
 - 推薦委員会を立ち上げたいが、現状無理がある。
 - 保護司の選任は、誰でもよいというものでは決してなく、その地域の中で信望の厚い人や経済的にも不安のない人でなくてはなりません。やはり私たち現役の保護司からみて相応しい人に声を掛けるといった地道な作業が一番有効ではないかと思えます。
 - 保護区毎に、任用に関する事務を、複数名で担当する組織を編成する。
 - 委嘱時年齢を更新可能年齢まで引き上げ、適格者の獲得策としたい。
 - 市町村長の枠を設けると、特定の主義主張や組織団体の人が入ってくる危険があり、自治体との間で関係に透明性が欠けることが考えられる。
 - 年齢制限はある程度必要。特に若い対象者との考え方に大きな開きが出る(上から目線等)。
 - 委嘱条件の見直しは必要だが、委嘱年齢の上限を引き上げることは、短い年数しか活動できない方が増えるばかりで、根本的な解決にはつながらないため不要ではないか。
 - 幅広い世代から、専門性の高い、有能な人材を確保し、活性化を図るための抜本的な制度改革が必要である。そのための一案として、現職の保護観察官、矯正職員に職務の一環として、保護司を兼務させ、担当させる制度を構築する。
 - 特に40代の若い世代に担ってもらいたい。
 - 市や企業などに周知をしていただきたい。
 - 議会議員を積極的に推薦した方がよい。
 - 保健体育の先生で退職された方等推薦するとよい。
 - 持続可能な保護司制度の構築が必要。定年年齢75歳→77歳とし、希望すれば1期伸ばす。初任年齢65歳→67歳引き上げ人材確保。現推薦を核に、各分野の人材の発掘。
 - 公募制、準公募制の導入。公募制を導入する場合には、保護司の存在、役割をPRすることも必要。また、面接票や評価基準等を作成する必要がある。
 - 再任について、再任基準の厳格化 再任時に法的には問題がないが、いわゆる世間の評判がよくない人物について等の非再任の基準の明文化。
 - ①公募制を導入したら、保護司法第1条に適合しなくなる。公募について

は、ある保護司から照会があり、保護司の公募を行ったところ、やりたい人とやってほしい人或いは保護司にふさわしい人とは乖離があり、公募は、それっきりにしたとあった。人数・頭数をそろえても、保護司制度としては成り立っても、本来の基本である対象者のためになるのか、誰のための保護司制度なのかが、疑問になる。②保護司は基本ボランティアなので、任期を決めて地方公務員（学校の教員・消防士・市役所職員等）の任用も可能かと思う。また、その地方公務員の方が定年退職後、保護司の仕事に生きがいを感じて再任される方もいるかもしれないのでよろしいかと思う。③「時間的余裕を有すること」←表現を改めるか検討願いたい。自治体職員から委嘱することはどうか。また、地域内にある学校の教員や特定郵便局長、JAの職員、青少年相談員を委嘱してはどうか。本人の同意を求める必要はあると思うが、ルール化することはできないか。再任の上限を撤廃するか満80歳とすべきではないか。「社会的信望」という表現は、敷居が高すぎるのではないか。幅広い人材を求め、ボランティアの意識を重視すべきと思う。

- 市長村長の推薦を積極的に活用。公募も必要。
- 新任候補者の年齢制限の引き上げ。
- 保護司の年齢条件は、条件が満たされていれば職務を遂行することが可能であるとする。これは年齢の多い少ないに関わらず言えることで、現職保護司であってもこの条件を満たすことができない場合は辞すべきである。また委嘱の手順では、候補者の人柄等は確認できるが、それ以上のプライベートな部分は調査が困難なので従来の手順が良いと思える。
- 公募は一定程度必要と思うが、現状の経験の長い保護司の理解が難しい。
- ①保護司の定数について、県内における保護司の人数は定数を割っていることから、今後、現在の人員以上の保護司の増員を目指されることと思われませんが、必ずしも、当該対応が現状に即しているとは思えません。むしろ、犯罪件数の減少や、人口（出生率）の低下に合わせ、保護司の定数も見直しをかけるべきではないかと考えます。（一方、県内一部地区においては、保護司の定数が6割となっているケースも見受けられますが、定数の6割は少なすぎるのではないかと考えます）。②保護司の要件について、保護司法に定める要件を高い水準で満たす方となると、「経営者」や「地域のリーダー的存在の方」に絞られますが、実際には、具体的な基準は存在しないため、本人の熱意（やる気）があれば、もっと一般的な市民の方にも保護司に就いていただくべきと考えます。実際、当地区においても、特別な職種や役割も持っていない方でも、多年に渡り、保護司として活動いただいたことで、数多くの経験を積み、海千山千の保護司となられた方達が在籍しています。
- 保護司候補者本人の社会経験や技能については、周りの経験豊富な保護司達でサポートしていくことができますので、今後は保護司の多様性を追求し、老若男女問わず、様々な分野の方に保護司として活動いただくことを目指すべきと考えます。
- 公募制には疑問あり。基本は保護司会からの推薦、市町村長からの推薦を重要視すべき。特例再任制度は便法手段？上限年齢は78歳で十分。
- 推薦が適当であるとする。公募では不適格者が応募してくる可能性がある。企業、公務員の定年年齢が引き上げられた。初任・再任共に年齢制限を撤廃するか引き上げることが適当であるとする。
- 国の事業として総務省、厚生労働省などと連携し各市町村職員に保護司を

- 兼務してもらおう。
- 公募にはインターンシップのような期間を設け期間明け後に意思確認をする。
 - 具備要件は大切と思います。再任が78歳まで活動は賛成です。
 - 委嘱の年齢等の融通を図りながら、定年を迎える保護司に推薦していただくのが良いと思う。
 - 再犯が多い中で、もっと格差社会になり、またAIなどが進み、働くところがなくなっている現在、安心安全な働くところの提供を構築してほしい。
 - 保護司候補者検討協議会を設けること。市町村長が保護司候補者を推薦する枠を設けるべきである。
 - 再任の上限を引き上げ又は撤廃すべきである。
 - 実状に基づいて、委嘱年齢および任期運用の弾力化を望む。また、自己推薦の場合は保護司の立場を利用される懸念もある。
 - 手順、手続きの簡素化については、検討を進めていただきたい。
 - 保護司や更生保護活動への理解を高めるためには、義務教育年代からの意識づけが必要であると考え。人権擁護や規範意識の醸成を進めていく観点から道徳教育等で取り上げていくことと、保護司をゲストティーチャーとして活用していく授業などを取り入れていくとよいのではないだろうか。
 - 年齢条件では、まだ元気で活動できる方がいるので、もう少し条件を上げていただけるとありがたい。
 - 関係機関へ推薦依頼を掛けて欲しい。
 - 委嘱上限をこれ以上引き上げることは会運営に支障が出る。
 - 若手を起用する策を講じる。
 - 保護司候補者検討協議会の開催を検討している。その他、具体的な確保策は今のところないので、良い案があれば知りたい。
 - 推薦する側での条件のハードルが高いと考える。「社会的信望を有する」、「生活が安定している」は不要と思う。これらは欠格条件ではないか。委嘱後でも本人の申請条件としたらいいと思う。
 - 年齢制限は現行76歳未満で良いと思う。
 - 具備要件は、行政に候補者の選定を行うよう位置付けるべき。
 - 地域活動等での推薦方法をしていきたい。
 - 委嘱時の年齢をあげると、内容を理解して活動できる期間が短くなるのでこのままで良い。
 - 再任時の上限年齢については、保護司として活動できる年齢として適当なので変更の必要はなし。
 - 80歳くらいまで定年を延ばしてはどうか（元気なお年寄りが多い）。
 - 今年6月から地区保護司会のホームページを開設し、活動状況などを掲載して保護司活動についてPRしている。
 - 公募の際に面接・地域自治会や関係団体などで確認など行うため、保護司の具備要件や活動においては網羅できる。保護司候補者検討協議会は廃止しており各地域の分会長と執行部役員同席で面接を行う。企業の定年年齢が上り、再雇用の年齢も同様！
 - 保護司委嘱時年齢（66才以下）について、68才くらいまで引上げを提案します。（78才までの活動期間が10年あまりで十分！）
 - 公募制の導入。関係機関を通じてのPRが望ましいのでは。年齢条件につ

- いて、再任者への制限はなくしてもらいたい。
- 委嘱時の年齢については、68歳まで引き上げなくても良いと考える。退職年齢については、任期優先ではなく、年齢を基準としてはどうか。特例再任は廃止し、80歳の年齢退任として通常の保護司活動ができるようにする。
 - 市町村の社会福祉課と連携し、定期的に保護司候補者検討協議会を実施し、保護司候補者を広く求めるように今後していきたいと考えます。
 - 75歳定年制であるが、環境の整った健康な高齢者も多いので78歳まで1年更新制を設けるのはどうか（熟練者も必要）。
 - 「時間的余裕を有する者」の条件が現有職者にとっては困難である。仕事をもっていてもできるような体制を整えることが今後ますます必要になってくると思う。また、定年の延長も考えていいと思う。
 - 保護司としての具備要件は、職務内容等から鑑みて現行法の規定を維持すべきである。
 - 年齢条件は、退職年齢の引き上げなど、社会構造の変化と保護司の高齢化を勘案して再任の年齢上限を引き上げ又は撤廃すべきと考える。
 - 保護司の任期は、現行法の規定を維持すべきである。
 - 委嘱の手順は現在のもので良い。
 - 年齢条件について、委嘱時67歳以下、特例再任76歳→77歳、78歳→79歳。
 - 定年延長や特定任期制（※特例再任）は定数の充足だけを考えているように伺える。それらを論ずる前に、地方地区における事案数・地域特性を考えた適的な定数是正をすべき。
 - 保護司の具備要件は見直しが必要（時間的余裕のない会員が多い）。
 - 市町村長が保護司候補者を推薦する枠を設ける。
 - 委嘱時の年齢の引き上げ。再任上限の引き上げ。
 - 保護司候補者検討協議会（当地区はなし）に準ずる組織の構築。
 - 保護司になり手がいないとよく言われるが、いきなり立派な保護司になれることはない。多くの事例と先輩保護司の経験談と観察官の流れをかみ砕きながらじっくりと処遇を進めていくことが保護司という特殊な活動には必要ではないのかなと考えます。保護観察に失敗している例を思い出しながら列挙してみると、生き方への思い入れが強く対象者に対して高圧的になった。指導者的態度で上から目線。マニュアルを頼りにアドバイスが多くなる。社会的経験を頼りにカウンセルの面接になる…etc。対象者の立場を理解しつつ柔らかく接して報告書に接触した事実を書き報告することが大切。昔の保護司さんが言うことに、公務員につかまって公務員に裁かれ指導を受けてきた対象者は早く公務員から逃れたいと思っている。だから対象者の立場に立ってあげることが大切だとよく言っていた。年齢条件は必要なくおおむね経験豊かな定年世代が相応しいが、新しい価値観で対象者と向かい合うことができる明るい人。このような人材はたくさんいるし、明るい人は多様性に富んでいるから初任者研修が終了するころには立派な保護司になっている。要はボランティア経験を積んだ柔軟な人が必要だと考えます。
 - 各職業の定年年齢が上がったと言っても、再雇用制度で上げているのでその様な職種のところ、フルタイムの雇用でないところに（特に公務員）観察所からお願いしてみるのはいかがでしょうか。特に事務担当の保護司にとっては、年数回ある再任手続きが大変で、任期の2から3年への変更、3年に1回

- の更新にして次期更新時までには新規・再任の手続きを行うようにする。
- 行政にも推薦を依頼しているが、推薦には至っていない。今後の人材確保は現役保護司による推薦を主として行かないとならないので、各保護司への依頼により積極的な広報活動を行い人材を確保したい。又、行政への働きかけも機会あるごとに実施しているが、保護司の立場が法務省のボランティアの為、行政が積極的でないように感じられる。法務省より行政に対し積極的な保護司確保の働きかけをお願いしたい。
 - 年齢条件は、あった方がよい。ただし、年齢制限は個人差もあり各保護司会会長の推薦により80歳未満までは続けられる制度にさせていただきたい。
 - 地区の保護司会が欠員の保護司を確保するのは非常に困難です。市町村、行政が率先して保護司候補者検討推進委員会を設立していただいて、行政の立場からも保護司の確保に協力していただけるようお願いしたいと思えます。
 - 更生保護・保護司に対する一層の理解増進のため広報宣伝の必要がある。
 - 任期一期延長は喜ばしい。ただ、78歳で保護観察事件の担当終了は、途中で切られる感覚。
 - 保護司になってほしいとPRしているのですが、今後も自薦の方が増えると思う。年齢ではなく、保護司としての熱意が大切だと思う。再任は安心だが、いつまでもそれに甘えてはいけなと思う。
 - 公募の場合、協調性のない方等が加わるのが心配。町内会長の推薦が良いと思う。年齢要件の見直しについては、現行新任65未満再任70に+5歳しても良いと思う。特例再任はなくす。
 - 断るときの基準を明確にしてほしい。感覚的に今一の時に断る根拠が難しい。協調性がない場合など保護司会活動に相応しくない場合、任期途中でも解任できるルール作りが必要である。
 - 保護司活動の活性化のためには、再任上限を変更すべきではない。
 - 区長、連長、その他企業の団体、等からの推薦を依頼する。
 - 町内会長等の推薦枠も考え広く適任候補者を探すことを考える時期ではないか。公募、自薦には問題がある。現状の特例再任の年齢が限界ではないか。
 - 新規委嘱者の発掘が必要。
 - 公募制には難しい点が多々あると思います。公募は適格者でない場合でも断りづらいため反対します。保護司の具備要件は大切に引き継いでほしい。
 - 保護司活動の活性化のためには、再任上限を変更すべきではない。
 - 保護司活動や保護司の役割が地区であまり理解がされていない地区では、地区の特性を考慮した、候補者検討委員会（推薦準備委員会）の活動を活性化するために、地区毎の保護司の定数、年齢別現状数、保護司のしおり等の資料を作成し、地区別に説明会を開催し、地区の理解を得る活動を進め定数確保に努めている。
 - 処遇活動が多様化の時代と共に専門的知識が求められる状況下、ベテラン保護司による個人的勧誘方法が最良と考える。
 - 年齢条件については、青少年指導委員の年齢要件も見直しされているので、保護司も見直しが必要である。
 - 特定再任保護司制度を見直し、再任委嘱予定日現在78歳未満を80歳未満に引き上げてはどうか。
 - 新任保護司の年齢は、定年退職の年齢上昇に伴い、検討する必要あり。

- 保護司自身・自治会等の各組織以外に、人材発掘の場を見つけられたいと思われたい。そのためには、各条件を再考する必要性を感じる。公募制や年齢引き上げなどの検討だけでなく、現状の課題解決がより重要であるのでは。
- 保護司としての最低年齢を検討してもらいたい。
- 年齢を80歳で定年（継続できる人）。
- 公共性のある職種で人格、生活の様子などがすでに認められている者を除き、居住地域での地域活動が皆無で、その姿が誰にも認められていない者は、公募制による自己推薦の対象にはならない仕組みを整えていただきたく思います。
- 年齢条件、特例再任しても対象者を持ってないなどあまり効果がない名簿上の定員充足に過ぎない。
- 保護司の活動に興味がある人から連絡があったが、70歳近い年齢の制限があると話した。せめて委嘱年齢が70歳くらいまでになればと思う。
- 委嘱時の年齢の引き上げ。
- 保護司候補者の確保に当たっては、保護司の具備要件は厳格とも思えるが社会の一般的なルールに適應して社会生活を営んでいる人なら条件的に問題なしと考えていいのではないかと。しかし、何らかの地域への貢献活動経験は重視したい。単に誰でもいいという訳にはいかない。地域に関わりをもって活動した経験は、保護司の貢献活動に通じるものである。
- 従前より実施されてきた保護司候補者検討協議会の開催に当たり、協議会委員構成の見直しや確保重点地区に指定されたことにより、人材情報の収集の工夫に努め、実際に保護司の委嘱に繋がった。
- 担い手確保には苦勞を伴うが、かと言って委嘱時の年齢制限を単に撤廃することは昨今の犯罪内容や対象者年齢を鑑みると適当でないと思える。年齢制限を超えての候補者の推薦については個々に精査し特例として検討することは年齢にとらわれない適格者の発掘に繋がると思われる。
- 保護司は地域で信頼されている人が望ましく、公募制はなじまないのではないかと。何らかの審査は必要。
- 保護司の具備要件は大切に引き継いでほしい。
- 地域の信頼を得るためにはある程度の年齢は必要。
- 10年程度は保護司を担うことを考えると、現在の委嘱時年齢は妥当。
- 活性化は必要なので、再任年齢の上限は設けた方がよいが、多少引き上げてもよい。
- 再就職等で働き方が70才位までは十分働けるので引き上げてほしい。
- 現役保護司・保護司OBを中心でもよいのではないのでしょうか。
- 地権者、地元住人の考えに変化が生じ、知人としてのコミュニケーションが少なく、又、この4年間で保護司1人1人との大切なコミュニティが取れない現状である。地元若人とのコミュニティ不足も生じている。
- 再任や新任等の問題より、現職保護司の中で早期退任を願う人が多くなりつつあり、これは現状制度に不満を持っていると思われる。
- 現役世代が保護司になるのは難しい。定年延長で65才迄働く人が増えたので、保護司になる年齢を撤廃して65才位の人をターゲットにしたらどうか。
- 犯罪を無くすには、地域の協力が必要不可欠です。保護司の枠組みだけでなく、地域の多数あるイベントは住民同士の人の繋り作り、犯罪を無くす

効果があると考えられる。自ら身を投じて保護司獲得に疾走することが重要と思う。特に若い保護司の人脈や魅力を最大限に利用すると効果があると感じている。

- ①委嘱決定は委嘱日の2週間程度前。候補者に対して不安を取り除く対応ができないか。②仮に、60歳代の会員が候補者を探すとすると同年代近くの方が多くなる。その会員に10年程保護司を経験してもらえるようにすると。新会員候補は新任委嘱時66歳以下、再任76歳以下という年齢制限を引き上げるように検討して欲しい。また、運転免許証の更新では年齢が75歳以上のドライバーは、認知機能検査等を受けなければならないとなっているので、75歳以上の者を再任する場合には同様の検査等をするべきなのかを慎重に検討してもらいたい。
- 具備用件のハードルを低くしても、一定の時間が経過すると同じ問題が発生する。現在まで寄せられた意見のうち、市町村長の推薦枠を設けることは一考に値するが、具体的な発掘は難しい。
- 保護司候補者検討協議会や保護司の推薦が良いです。
- 現在の方法以外思いつかない。
- 公募制には反対。地域や職場の人からの信頼等による推薦が良い。性格や人となり、経験や実績等総合的に判断するために必要と思う。
- 委嘱日現在年齢（66歳以下）については、現行のままで良い。再任上限は特例制度を撤廃し、健康で判断能力を加味し、本人の申告で上限を80歳まで延長しても良いと思う。
- 保護司の年齢基準を改正し、社会環境の変化を勘案した人材確保対策を図る。新任保護司候補者の委嘱予定日現在の年齢を68歳まで引き上げる。また、現在の特例再任制度は廃止して、全ての保護司が78歳に達するまで従事できる制度に改める。人材確保の困難化の中、経験豊富な人材の活用及び年齢基準上限で任用の新任保護司は現在と同じで最長10年間は保護司活動に従事することが出来る。
- 前保護司、有識者に適任者を推薦してもらおう。年齢上限の見直し。
- 年齢条件について、現行の次の再任予定日現在で76歳以上については原則再任の対象から除くを2年延長して78歳に改める。県連合会及び地区会の理事等の役員任期（2年間）に満たないで退任する場合は、再任を認めない。
- 現役世代の推薦、活動支援の援助が出来るよう、在籍事業者への公的資金援助等の必要性。
- 特例再任制度を廃止し、年齢条件は79歳の誕生日前日までとする。
- 保護司信条二項目目のすべての人々と更に良い関係を築き、その関わりの中で推薦を受ける。
- 上限、下限年齢について、特例再任についてのガイドラインを設けて欲しい。
- 他薦方法（一部自薦）と併用し新任保護司候補者の公募制を検討する。応募者は書類を提出し、その後面接し名簿登録制とする。
- 現役の保護司には地域に長く居住し、保護司以外の奉仕的活動を経験している人が多く存在する。日本刑事政策研究会の2004年調査では93.3%の人が現在又は過去において他の活動を経験したことがあると回答している。新任保護司候補者開拓にこの方々の力を生かす策を検討する。
- 公募制の導入については、自薦者に苦慮した経験があり消極的になっている。

- 委嘱時の年齢については、退職年齢や再任用があるので上限68歳か70歳までにしたらどうか。
- 委嘱時の年齢については、退職年齢の引き上げや再任用で働くのがあたりまえの状況にあるので、上限を68歳か70歳までにしたら良いと思う。
- 再任用の上限年齢については、現在の特例再任保護司として再任するとなっているが、保護司会の複雑化を防ぐため、一律78歳までとしたらどうか。
- 日本人の寿命を鑑み、委嘱時は70歳までとしたい。
- 保護司候補者検討協議会のあり方をもっと充実させる。
- 新規委嘱時の上限年齢を引き上げる。
- 再任時76歳未満を2年程度委嘱時年齢を引き上げていただきたい。
- 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歳未満へ年齢条件を引き上げる。現在の特例再任制度を廃止する。あるいは、上限年齢となった誕生日をもって退任できるようにする。自薦を含めた公募は取り組むべきことと思うが、保護司会活動に支障をきたすような人材は保護司会では受け入れがたく、保護司会の意見も考慮される選考プロセスが必要である。なり手不足を招かない観点からも、委嘱時の年齢上限引き上げが必要。
- 人生100年時代。年齢要件にとらわれず再任ができる制度があっても良いように思う。民生児童委員（これは厚生労働省管轄ですが）の場合は、健康で職能に問題なければ、地区推薦委員会の審査を経て再任が行われている。保護司もこのようなシステムを取り入れ、個別審査および推薦を可能にすることはできないか。
- 保護司や地域の関係団体からの推薦による保護司委嘱を基本とすべき。
- 広報啓発活動により、保護司活動の認知度を高め、存在意義を国民に理解してもらう必要がある。
- 公募もよいが、保護司活動について十分に理解してもらうことが必要。保護司についての広報活動も充実させることが重要である。
- 保護司候補者検討協議会がより機能することによって、いろいろな分野からの人材確保の可能性がでる。
- 委嘱の手順は現行のままで良いが、委嘱年齢条件はない方が良い。
- 保護司自身が幅広い活動を通じて知り得た情報で適任者を推薦する。推薦を義務化する。
- 幅広く人材を求めるなら公募も必要。
- 公募制は、不適合者の判断や断る場合の方法など問題があるので、応募の条件として複数の推薦人が必要という制度にしてはどうか。（推薦人の条件も必要）
- 行政の方からも積極的な働きかけや推薦をして欲しい。
- 心身ともに元気で活動できるのは、現状の年齢がギリギリ。再任上限を上げるのは反対。
- 警察関係経験者等、犯罪者と対応してきた職業人が適している。
- 企業などにも保護司を推薦していただく制度を考えるべき。
- 定年の見直し、適任と思われる人材の紹介・推薦の場が欲しい。
- 年齢に制限が必要でしょうか。健康で判断力があればまだまだできるのではないかと。特例再任や年齢条件は現状のままでよいと思う。退任後も様々な形でのアドバイスや行事等への参加協力をお願いしたい。
- 若手を登用するために現保護司、OBからの推薦が必要である。

- 自治体職員の皆様にも事務局としての立場からさらに積極的な立場での参加が出来る、地域や更生保護に対する理解が深まるのではないかと思う。
- 保護司の要件を維持するのであれば、人数や規模を縮小せざるを得ないように思える。人数や規模を維持するなら、要件を緩めるか、公金を投入するか、考える必要があるのでは。
- 年齢の制限により止められる方も何人かいますが、定年延長など社会が変化している中、年齢制限は緩和すべきと考えます。
- 当保護司会では、補充が比較的スムーズにできてきたため、将来に向けての危機意識に欠けてきた。今後は、インターンシップの取り組みや、地域に向けたミニ集会等を通して保護司の働きを啓発する機会を増やしながら積極的に展開し、40代や50代の方々に関心を持っていただければ大きな収穫である。数年先を見据え、そろそろ候補者を早い段階で見出す対策が必要だ。健康上問題がなければ、再任時の上限年齢制限を撤廃するなど、経験年数を重視する委嘱方法の検討も必要であろう。
- 当地区では今年、68歳の方を推薦して、採用していただいた。保護司の条件として、即、保護司として使えるかとか、観察所で採用基準を見直して欲しい。
- 再任について人材確保が難しい現状では再任も良い方法だと思う。
- 対象者との面接だけならサラリーマンでも時間は有ると思う。新任研修や定例研修は休日に変更し、会の活動参加の優先度を下げる。
- 予備調査時に本籍地記載の住民票の添付励行。
- 誰でも良いとはいかない、人の気持ちのわかる人で。
- 現代の退職年数が上がっているのに併せて、年齢条件をあげても良いのではないか。
- 前科があり、現在更生された方も保護司に向いているのではないか。経験を基に話せることは、強みである。(最低でも出所して10年以上経過した方)
- 公務員だった人を増やすべき。
- 手順は適当。年齢条件は初任・退任とも検討が必要。
- 2年の任期にこだわり過ぎ。任期満了が条件によって2年の差が生じるのは疑問。
- 満76歳の直近の3月9月末日の退任にすべき。
- 「特例再任」制度は処遇外活動の人員確保のためとしか思えない。
- 特になし。
- 推薦時期を失すると辞退する心配がある。適任者があつたら随意時推薦を受理したらどうか。年齢要件は現状のままで良い。
- 保護司の年齢要件を意欲と推薦により80歳までとしてはどうか。
- 若い世代がボランティアに参加しやすい社会の構築が必要。働く世代にとりがなければ少子化を初め保護司確保も解決しないのではないか。
- 行政・民間を問わず現役世代が保護司活動（他のボランティアも含めて）に参加しやすいような制度作りが必要。
- 保護司候補者検討協議会を有効に用いる方策が必要。
- 年齢条件をなくす。退任年齢は、今のままでよい。78歳まで延びた場合は、役員可とする。
- 重い腰を上げることが先決。委嘱年齢や退任年齢の引き上げ。処遇や身分の改善。今の人たちでもなってくれるような処遇が必要。消防団には退職金がある。保護司不足が問題化したのは20年も前からだが、本腰を入れ

ている姿が見えない。法務省、観察所の対策打ち出しもあまり聞かない。市民向けに文書を出したこともない。まず隗より始めよ。

- 観察所、保護司会会長、分区長で検討会を行い判断する。
- ルールを明確に示してほしい。適格者でない場合、どのように断るのか。また、適格者でないと誰が判断するのか。
- 適任者をもっと行政の方で選出の努力をしてほしい。人間関係が希薄な現状では、世代間のギャップもあり難しい。
- 行政が主体的に人権擁護委員や民生委員と同様、保護司の必要人員を確保すべきである。
- 満76歳で十分。加齢による身体能力・機能の低下は避けられない。保護司会の活動が不可能になる。活性化の疎外になる。老後の受け入れ先ではない。
- 再任保護司の年齢を引き上げるべきでない。一層の硬直化が進む。保護司活動の活性化が図れない。致命的につながる。
- 保護司定員は現状にそって見直すべきである。
- 甲保護区人口48,000人で定員22人、乙保護区人口8,000人で定員21人はあまりにも不均衡。保護司の減員に対応してこなかった歪が出ていると思われるので定員の抜本的な見直しが必要と思う。
- 特例再任制度を廃止してほしい。
- 対象者を持たない、役員になれない等で再任する意味がないと思う。
- 法令を改正しない特例再任制度は違法だと思う。
- 基本は推薦がよい。公募を取り入れる場合は、推薦と併用し、採用基準や条件をはっきりさせて目づ断ることもあることを明示して公募する。保護司活動の活性化のため、再任条件は今のままでよい。
- 法3条は厳しいが必要な条件と思う。
- 委嘱時年齢は引き上げるべきである。
- 候補者就任までの手続きをより簡潔にしてほしい。特に推薦者が記入する内報書と内申書は、一つに纏められないか。保護司として推薦することが適任かどうかの判断する組織があるといい。
- ①保護司候補者検討協議会を多方面の方に参加頂き、候補者を推薦できる会議にしてほしい。②特例再任保護司制度は組織全体の活性化とならない。新しい風（人材）を吹き込むことで活性化につながる。保護司数を確保するより、質の高い保護司集団でありたい。
- 保護司の公募や自治体の推薦も必要である。
- 現職の保護司委嘱については、保護観察所等から会社・事業所等への「兼職願いや依頼」を申し入れるなどの対応も考えてほしい。
- 社会貢献の時代、働きながらも想いがあれば保護司活動は可能。健康の個人差はあるが、年齢条件は現状が妥当。保護司数確保のための特例再任用は保護司の高齢化のつながるのみで、保護司会の活性化こそが必要。時代とともに、保護司適正定数の検討こそが必要。
- 世界に誇る保護司制度を維持する為には、その地域に保護司が必ず必要であるので、各自治体の職員の中から地域別に推薦し、行政職と合わせウイン・ウインの関係を作る。
- 委嘱、退任を各5年延長してはどうか。（高年齢化及び社会情勢に鑑み）また、定員にとらわれず適任者を何人でも多く委嘱することが望ましい。このことにより適任者不足解消になる。
- 保護司の具備要件として、「職務の遂行に必要な熱意及び時間的余裕を有

すること」とあるが、仕事をしており「時間的余裕」があまりない中でも保護司活動を行っている保護司もいる。具備要件に「時間的余裕を有する」とあることで、時間的余裕はないため保護司になることは難しいという理由で保護司にならないという選択をする可能性も否定できない。また、「時間的余裕を有することが要件＝保護司活動は多忙」というイメージにもなりかねないため、保護司の確保という面ではこの部分の要件を緩和した方が良いのではないかと思う。

- 公募制の導入について、保護司のなり手が減少しているということは全国的な課題であり、現状の保護司会からの推薦という方法のみでは限界があると感じるため、公募制の導入を慎重かつ前向きに検討すべきである。しかし、公募制を導入することで、保護司という職務内容を十分に理解しないまま、軽い気持ちで自薦した結果、保護司に委嘱され、実際に活動を開始した際に、思っていたものと現実との間にギャップが生じてしまい、早期に辞職してしまう可能性もある。もちろん経験してみないと分からないこともあるが、事前に理解しておくべきことは十分に理解した上で公募してもらう制度設計にする必要がある。例えば、法務省のホームページに保護司の職務内容等についての講義動画を掲載し、公募する場合は、動画による講義を受講し、保護司の基本的事項について理解した上でないと公募できない仕組みづくりにするなど。また、現在も活用できるインターンシップ制度の活用してもらうための広報や従事内容を充実させ、実際の保護司としての活動内容を経験してもらうことも重要である。
- 保護司の委嘱時の年齢は原則66歳以下となっているが、なり手の不足や企業の定年年齢の引き上げ、平均寿命及び健康寿命の長寿化を考慮すると、委嘱時の年齢制限を引き上げるべきである。保護司の高齢化が進まないことは理想であるが、社会全体の高齢化が進む中で、担い手を確保していくためには、保護司の高齢化もやむを得ないという考え方もあるのではないか。
- 保護司は、誰でもよいというものではない、と思います。従って、2年ごとの委嘱期間の更新は、必要と考えます。また、保護司に委嘱したが委嘱後に不具合があった場合に、解嘱しづらいと思われる。一つの区切りも時として必要と考えます。
- 推薦に限るのではなく、公募という考えがありますが、誰でも保護司になれるものではありません。不適と思われる人に対する際の対応も、適切ではありません。
- 年齢については、社会構造の変化もあり委嘱時の年齢は、理由があれば柔軟に対応してよいと考えます。当地区会では68歳で選考会にお願いした事例があります。ただし、再任上限は、変えないほうがよいと思います。大変ですが、苦勞しながら保護司を充足していくのが、会の活性化のために必要だと考えます。
- 保護司候補者検討協議会を十分に活用する事ができないか。
- 公募制の導入はいかがか。
- 公募は適格者でない場合いろいろ問題かある。
- 定員数を確保するため、定年年齢の引き上げもやむを得ない。
- 保護司活動はかなりエネルギーを必要とするので、年齢上限を上げて欲しくない。
- 委嘱時の年齢条件の引き上げ、公募については反対である。
- 市町村及び自治会長の推薦の義務付け。

- 委嘱時の年齢上限（66才以下）を外してほしい。また、勤務しながらでも保護司を受諾できるような制度改革などの働きかけを願いたい。
- 候補者推薦については退任保護司一人にその責任を求める現状が強いが、分区研修会の折等を活用して再々候補者について協議・推薦する時間を持ち、候補者推薦に意識を高める事も必要ではないか。又、公募や推薦で不適任と思われる方が出た場合の対処に悩む。
- ①現在の具備条件を基本としての委嘱は必要。自治体と協議し、人材確保を図りたい。地域によっては市町村長の推薦枠を設ける必要がある。国・県・市町村行政の役割・関わりを明確にしつつ、今後は広く公務員、行政や法律・教育・福祉等に関連する職務経験者など、元・前・現職に関係なく事前紹介・登録制度のようなスキームも必要ではないか。また、平素よりその活動を広報することにより、保護司の使命が理解されるのではないか。②委嘱時66歳は現行で、再任年齢は活動の活性化の意味であげるべきではないという意見がある一方、66歳以上でも適任であればいい。70歳からでも6年間あれば十分という意見もあった。80歳定年延長には無理がある。健康面や田舎では免許返納などの支障も出てくると思われる。条件付きなど柔軟にすべきと考える。また、対象者の中には再犯を繰り返し、その年齢が75歳以上の者もあるではないか。このような場合、知識・技術を持った保護司が必要と考える意見もあった。
- 新任上限年齢・任期満了年齢ともに5歳ずつ引き上げてはどうか。
- 検討機関は必要だが「更生」と「保護司の実態」に理解、知識を持たないメンバーは避けるべき。公募する場合は採不の検討機関が必要。重責となる。
- 委嘱時年齢を70歳まで引き上げてはどうか。保護司活動の活性化のために再任条件は変更すべきではない。具備条件は引き継いでほしい。
- 公募については反対である。
- 地域の検討協議会にこだわらず、多様な推薦方法を認めてよいと思う。
- 委嘱時66歳以下は後2歳くらいは引き上げてほしい（68歳まで可能とする）。
- 推薦が良い。社会的信望が一番の要件。公募は反対（断る場合に傷つける）。
- 退任時に後継を探すのではなく、常に探すことを心がける。
- 保護司候補検討協議会の形式が望ましい。
- 保護司の委嘱条件に、自宅への来訪可能も加えたらどうか。
- 年齢制限を撤廃。また定年延長を踏まえ、保護司定年も延長が適当。
- 定年がないと、かえって自主退任が増える。
- 特例再任の規定を一般化して、78歳の前日まで通常の保護司活動を行う。
- 年齢制限は必要ない（世代交代の準備期間と定員人数の関係から）。市町村（職員）の委嘱はよいと思う。
- 委嘱年齢の引き上げ、再任上限の引き上げ（80歳）は必要である。
- 公募も理解できるが、地域での推薦が難しい場合もある。
- 10年以上の在職にこだわる必要はないと思う、委嘱年齢条件を引き上げるべき。
- 活動の活性化のため、再任上限は現状でよい。
- 公募も有効だが、適正判断に課題があると思う。
- 幅広く選考するため、行政機関、地域の有識者で、実行性のある選考委員会の開設に取り組む。
- 公募制を採用すべきではない。委嘱時の年齢上限は撤廃し、退任年齢をも

- う一期延長しても良い。
- 保護司も研修等で育てられていくもので、最初からその様な要件をもつ者を探すことは困難なので見直しが必要。
- 後任選考については、地域をよく知る代表者達（自治会長等）に推薦してもらおう。特例再任制度は別格扱い感がありよろしくない。いっそ全78歳までとしたら。
- 将来的には公募方式で人材バンクの確保が良い。
- 保護司活動に興味を示す人もいるようである。意欲のある方に保護司になって頂きたいので、公募制の導入もいいと考えるが、保護司の定数や地域における人数の問題など課題は多いと思う。
- 自己推薦による候補者の掘り起こしを検討せざるを得ない状況も見られることから柔軟に対応。ただし、従来の選考方法も残し、厳格に対処する必要もある。
- 後期高齢者には第3条の「健康で活動力を有すること」の不安がかなりあると思われる。
- 2年で交代（退任）出来ることが推薦を受けてもらい易くなる。70才以下まで広げることが可能となる。
- 特例再任制度の活用者はこれまで1名のみ。企業の定年延長が進む中、78歳までスムーズに延長されるようにならないか。
- 対象者処遇が片手間で犯罪予防活動、他の更生保護団体との協力の活動が多すぎる。ボランティアなのに専従のような保護司は後任選出は難しい。今までの年齢条件等見直しの時期が来たと思う。
- 年齢条件の緩和が必要。
- 任期2年は現状で良い。委嘱年齢については引き上げ検討要す。
- 適任者がいれば年齢制限は柔軟に対応。
- 65歳定年65歳以上の再雇用が努力義務の社会に於いて、推薦可能年齢の見直しを検討すべき。
- 行政で保護司候補者を推薦する枠や委嘱時年齢の引き上げが必要。
- 年齢条件の見直しは必要（具体的な年齢については協議・検討の上）。
- 保護司としての資質、使命感の大切さで年齢は関係ないと思う。公募は疑問。
- 新任時年齢の2～3歳、再任時上限年齢の5歳程度の引き上げが望ましい。
- 年齢条件の制限は撤廃すべき。
- 保護司の使命の現実（コンプライアンスを含め第1条第9条等）を鑑み推薦を市町村がかかわることが大切と思います。若い方が居ないとか、年齢制限とか失礼な偏見、難しい法的案件事案がほとんどであり、社会的（家庭）経験、を生かしての寄り添いが必要な保護司であり年齢、性別で条件を付けては今の時代の多様性のサポーとからは少々疑問あり。要は、責任をもって携わってくれる意思がある方を責任ある方が願います。（私利私欲利用のための職務を防ぐためにも）
- 保護司と行政（役場）両方で適任者をさがすことがよい。役場は村内の人材に目が届くのでお願いしていくしかない。
- 仕事をしながらでも保護司活動ができる人材の発掘が必要。自治体に保護司選任依頼をする。
- 「民生委員」は同じ特別国家公務員でも市町村から委嘱されていて「行政（自治体）」とも繋がりが深い、「保護司会」は関係が薄い状況にある。今後、当保護司会としても自治体との関係性を更に強めていかなければなら

いと考える。

- 上意が保護司を利用して自治体に下達する事が多い。観察所にたとえば地方自治係を作ったらどうだろうか。
- 我が町では退任保護司が後任を探して推薦してきたが、昨今の定年延長と若年層減少により後任を探すのが困難になっている。行政の担当機関の親身なる援助が必要。
- 民間企業等に負担をかけることは難しいとは思いますが、市役所等の公的機関に勤務する職員には保護司委嘱がしやすいようにすることを制度として作ってほしい。
- 市町村と保護司会で適任者を探し市町村が推薦する制度にする。また定員割れの場合、現役市町村職員の一割程度を保護司とする制度にならないか。
- 公務員その他の、保護司兼任を法律的に認める。
- 自身も推薦だったが、公募も必要と感じる。
- 従前の保護司の具備要件と委嘱の手順は大事にしたい。公募制の導入については、公募する前に、基盤となる概念として保護司の職務や活動を広く周知する必要がある。様々なメディアを活用できれば良いのだが。
- 再任条件はこのままにして欲しい。公募は具備条件に乖離。
- 女性保護司の大幅増員の算段を考慮中。
- 企業の退職年齢が70歳近い。委嘱年齢上限が約68歳を要望。一般公募はよくない。
- 保護司の確保が難しい地域があり、3つの支部を2つに統合し、その支部の中で定数を満たしていく試みを行っている。
- 年齢条件は今のままで良いが、年齢を超えても良い人材がいれば対象としたい。
- 保護司が後任を推薦することは実情が分かっているから良い方法であるにしても、今の時代ではもっと開かれた組織づくりが必要に思う。保護司を社会的に広く知ってもらうためにも、広く地域に推薦を求めたい。そこで地域や行政も参加した推薦会議を設け、行政が積極的に推薦するようにして欲しい。ひと昔前は地域の繋がりもあり地域を担っていく人材が持続していたので今よりは人選し易かったが、社会は変化している。退任する保護司は75歳以上、推薦したい年齢は60歳以下、世代が違い地域住民も少なくなっている現状では人材を探すのが難しい。行政は地域の様々な情報を集約して持っているので、持続可能な組織にしていくためには行政が人選にかかわっていくことだと思う。保護司会は任意団体だから関われないと云う問題があれば法整備したい。個人的な繋がりや依頼するより地域の推薦は使命感を増す。
- 年齢条件を緩和する。
- 推薦・委嘱手順の近代化。オンライン推薦システムの導入。デジタル時代に合わせて、保護司の推薦を行う際にはオンライン推薦システムを導入することができます。候補者は専用プラットフォームを通じて申請し、必要な情報や書類を提出することができるようにします。これにより、推薦プロセスの効率性が向上します。
- 面接とアセスメントの強化。推薦候補者に対する面接やアセスメントの要素を強化し、適切なスキルや専門知識を持つ候補者を選定します。適性検査や実務シミュレーションを取り入れることで、候補者の適格性を客観的に評価できます。
- 経験と能力を重視した条件設定。年齢よりも、候補者の経験や専門的な能

力を重視した条件を設定します。特定の年齢に依存するのではなく、候補者の適性やモチベーションを重視し、幅広い世代から選出することで、多様な視点と経験を保護司制度に取り入れることができます。

- メンターシップと研修プログラムの提供。年齢に関係なく、新たに保護司になる候補者に対してメンターシッププログラムや研修プログラムを提供します。経験豊かな保護司からの指導を受けることで、新人保護司のスキルや知識の向上を支援します。
- キャリアパスの柔軟化。年齢に関わらず、保護司のキャリアパスを柔軟に設定します。初めて保護司として活動する人だけでなく、他の分野での専門知識や経験を持つ人々も保護司として参加できるような制度を整備します。
- 事件を担当している保護司は、担当事件が終了するまで2年の任期に関わらず定年が延長されてもいいと思う。
- 保護司と関係の深い諸団体からの推薦に基づき、委嘱する方へと改善する。自薦は廃止。
- 福祉関係業務に携わっている市町村職員のうち、何人かを保護司に委嘱するプログラムを設け、その間の給与の一部を国家補助する。
- 学校教育関係において、生徒指導担当校長を兼任保護司とし退職後保護司継続は本人に任せるなどを検討ください。
- 特例再任制度により保護司定年の延長制度を設けたが、対象者とのジェンダーギャップが拡大するばかりである。40～50台をターゲットにした制度設計を進める。
- 当地区においても担い手確保が困難な状況であることから、退任年齢の上限を上げることが検討していただきたい。
- 委嘱日を統一にして、年度任用にしたらどうか。
- 定年が65歳、また将来は70歳も伺える。採用限度年齢も心身とも健康で意欲があれば75歳までとする。満期も80歳満了でもよい。候補者は前段階で地区会長、エリア理事等が面接し評価表等を観察所へ提出する。
- 時間的、経済的余裕だけで「更生保護活動」できるとは思えない。20歳の保護司が、例えば50歳前後の対象者とどんな話が出来るのか？ある一定程度の社会経験を保護司は必要ではないか。
- 推薦締切日を同じにして記憶に残りやすくする。
- 推薦から委嘱までの期間が長いので、不安になってしまう人もいる。
- 地域の役員経験者を推薦したいが、高齢の人が多く、年齢の緩和が必要である。
- 保護司への理解と保護司をやってみたいと思えるような内容を公共電波を使つての『国』からの発信や宣伝がもう少しあればと思う。
- 他薦はあったほうが良いと思う。
- 定年の年齢になっても意欲のある保護司は沢山いると思います。
- 国の条件だけではなく各地域、地区の総意に依って検討することも必要かと思う。
- 特に若い方は仕事の都合上、委嘱が難しい。初任の年齢をもう少し緩和して頂きたいと思います。
- 締切日を設けず、常時募集する。また、年齢条件を66歳未満から71歳未満にし募集条件を緩和する。
- 年齢条件等は現状維持でよいと考える。
- いずれ定年や年金受給が70歳へ引き上げられるとなると、当然、仕事が

- 中心と考えれば、成り手は限定的になると思われる。
- 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。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。
 - 女性保護司適任者の確保は、更生保護およ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と考える。
 - 80歳以前の年齢であれば、本人の健康状態が良好であれば75歳+2期も可とする。
 - 保護司定数の見直しについて検討すると共に、中年層の積極的な拝命につながるよう保護司会活動等の負担軽減、事業の予算化、3回ある定例研修会の内1回は土曜日実施等積極的な変革を求める。
 - ①保護司は、現状の活動内容から、地域社会の一員として地域づくりに参画し貢献していくことが求められている。このため、他の民生委員児童委員等と同様に、自治会が関与して地域人材から選んでいただくことが適当と考える。保護司の人脈によって探す場合であっても、自治会を通じて、あるいは自治会の地域人材の把握・管理の一環として保護司を位置づけるのが良い。このためには、自治会団体や地方公共団体の理解と協力が不可欠であり、強く働きかけをしていく必要がある。自治会としても、長期的な観点から、様々な分野での地域人材の活用を図ることができ、協働による地域社会づくりを進めることができると考える。②現役世代の候補者確保は難しいが、退職後の就任に向けて現役中に保護司制度や業務内容、社会的意義等について説明等の広報を行い、関心のある者をリスト化しておく等の対策が必要と考える。特に、教員や公務員については、退職前の年金制度等の説明の際にこれを行うことも有効である。また、就業中の公務員には職務専念義務の免除等の措置、民間企業においては、入札参加資格条件の優遇措置や奨励金の支給などの措置が考えられる。いずれにしても、国及び公共団体の役割が大きく、制度設計や施策判断が必要である。③初任年齢制限は、現状の就業状況の変化に対応し、完全に撤廃することが有効である。適任かどうかの判断・審査が重要であることは、年齢の如何にかかわらず当然であり、むしろ適任者を年齢で制限することで人材が確保できないデメリットは大きいと考える。④現行の定年年齢は引き上げても良いが、特例再任制度は今後も続けるべきと考える。特例再任制度を導入した際の課題であった、任期満了と定年年齢との整合性の問題は、定年年齢を延長しても解決できない一方で、定年前の再任と定年後の特例再任とはその意義が異なり、特例再任を機に改めて保護司としての覚悟や適格性を自ら顧みる絶好の機会となるためである。また、特例再任の際には役職に就けない取り扱いを進めることで、保護司会の若返りを図る機会ともなると考える。任期の都合で特例再任での業務に一定の制限があることはむしろ当然であって、通常通りとすれば定年の延長と何ら変わらず、特例再任制度を設けた際の課題・問題は残るからである。特例再任の業務制限年齢は、定年年齢の延長に合わせて延長されることになる。⑤公募制の導入が話題となっているが、「公募」の定義を厳密に考える必要がある。広報媒体等を通じて保護司の職務や社会的意義を周知し、保護司についての関心と意欲を喚起することは必要であるが、これと「公募」とは別物であり、具体的・現実的に募集するとすれば、応募及び採用条件や適格性の開示、不採用の際の対応（アカウントビリティや訴訟対応も含めて）を十分検討する必要がある。周知広報に務めることが重要である一方、公募制を採用することには現時点では反対である。また、これは制度上の問題であっていわ

ゆる自薦者の対応とは根本的に異なるものとする。

- 年齢を高くする。
- 自治連合会などの公の場で保護司募集のPRができればよいが。
- 自治会、行政、保護司会などによる推薦組織を作って、候補者推薦手続きを進める。
- 推薦依頼を保護観察所から市町村に直接行うようにする。
- 退職年齢の上昇にともない、なかなか確保することが難しくなると思う。
- 以前、本人の了解を得てやる気のある方を推薦しようとしたところ転居して3年のため、地域に関わっていないという理由で却下されたことがあった。条件がはっきりしない。
- 熱意は大切だと思うが、公募制の導入には反対。具備条件があるのは致し方ない。
- 保護司活動の活性化の為に特例再任制度の上限を現行より上げるべきではない。
- 人口が減り犯罪件数が減る傾向にある現状では定数について再考すべきと考える。どのように定数が決まっているのかを知りたい。
- 自薦者等幅広い人材確保の必要が急務である。ガイドラインの作成、調査表の内容、採用条件の明確化を整備し、窓口を観察所に一本化する。委嘱年齢の引き上げのため、保護司を継続してもらおう適性テストを行う。若年齢の加入も考える。
- 自薦・他薦に問わず委嘱前に保護司の使命やサービス、地域別定例研修や各地区で行われる研修や行事を記載した書面を提示し参加を促す事も必要ではないか。
- 保護司活動の活性化・新しい手法での犯罪に対する更生保護活動に順応してゆく為にも年齢については、現状のままで良いと考える。
- 推薦時に適任者でなかった場合の断り方や委嘱後、適任者ではなかったことが判明した場合の解任方法等マニュアルがあると有難い。
- 更生保護制度がなぜ必要とされるのか、定例研修等の機会に取り上げたらどうか。
- 委嘱時期（回数）がもう少しあるとよい。
- 再任の年齢引き上げにおいては、保護司・保護司会としての職務を継承する上で必要と思われるが、撤廃となると、健康面から望ましくないと考える。
- 区内各団体への候補者推薦依頼。（例えばロータリークラブ、ライオンズクラブ等新たな団体への依頼）
- 年齢条件については、これで良いかと考えます。
- 推薦・委嘱手順については、観察所と協議中の基本的ルールが出来ればその方法でやってみたい。
- 自薦者については、ひととなりかわからないため、すぐに推薦するのではなく、必ず、インターンシップを活用し、保護司の適否を判断するようにする。または、地区活動を経験してもらい、保護司としてやっていけるかを判断する。勤務している間は、保護司活動をすることに抵抗を感じる人もいるので退職後、保護司になれるように今の初任の上限年齢を引き上げる。推薦にあたっては、その人ができるかどうか健康面や能力なども見ているので問題はない。
- 従来地域活動を通じた人材発掘の場合には、人格的なものや熱意、時間的制約などについて問題は発生していないが、定年延長等により適格人材

確保が難しくなっており、対象者の減少を勘案して保護司のさらなる定年延長や保護司の定数について検討して欲しい。

- 定数ありきの保護司発掘などする事によって後々の弊害なども考えていくと、状況の整った方を見つけていく事の方が長い目でみて組織の基盤が強くなっていくことと考えている。
- 成り手がいないからとして公募や自薦することは危険である。
- 新任年齢については、能力的（新たに学ぶ力）な面から65歳は妥当である。定年年齢については、健康面（認知症など）から現行もしくは下げることを検討すべきである。
- 自薦者の客観的な判定が可能なように、自薦者は、例えば60歳以上とするなどの基準（時間的余裕の保持と社会的な経験）を設けるのも一案かと思う。
- 自薦者を受け付けるのであれば、当該地域での居住期間（20年）を条件とする。
- 保護司法第2条第3項の保護区ごとの保護司の定数は、「法務大臣がその土地の人口、経済、犯罪の状況その他の事情を考慮して定める」とあるが、全国的に犯罪が減少している昨今、定員のあり方を考える必要がある。
- 会議や研修に出席しない、業務が執行されない保護司は保護司として適任なのか。保護司法第3条第1項第1号「職務の遂行に必要な熱意及び時間的余裕を有すること」が守られているのか、現保護司の中にも検討を要する者がいる。
- 若い方々には時間的に余裕がないことが多いため、会議のやり方など忙しい方でも参加できる工夫が必要だと思う。
- 心身ともに健康ならば定年延長しても良いと思う。
- 保護司になったら何をするか、何をしなければいけないかをしっかりと先輩が説明をしてから保護司にするべきだと思う。年齢は若くてもやる気さえあれば良いと思う。
- 「保護司」の採用基準に「何」を求めるかの基準による。現状は、「篤志家」的な位置づけが大きいと思う。そのため、現在の選考基準になっているのでしょうか。一方、「報酬の担保」、「専門性」などの質を求めるのであれば、「資格、知識、経験等」を踏まえて面接等で選定していく方法もありかと思う。
- 年齢条件は今ままで良いと思う。
- 自薦については地域との連携がとれるか問題があり、見極めが必要。
- 公募にするのであれば、地域での活動での条件を前面に出すか、学術的にそれを専門にしているアカデミアの参加も歓迎でハードルを下げるのではなく、ハードルを上げる形での公募に踏み切るのであれば賛成である。
- 選定に時間をかけるよりも、自薦・他薦を問わず、研修に時間をかけるべきであろうと提案する。犯歴・国籍等の第一次審査を通過した者は、全て「保護司研修生」となり、1年から3年までは見習い期間として、保護司及び保護司会の業務に数回の参加を義務付ける。
- 本会においては、他薦者は勿論のこと自薦者においても一定の保護司インターンシップ制度を活用して、各種活動を通じ理解と関心を深めていただく。また、地域との連携推進が重要なため町会長に紹介して地域行事への参画を促す。本会において25才の自薦者がおり、年齢条件の委嘱下限年齢を設ける検討を願います。
- 推薦に対する適任の人物像が曖昧である。委嘱後の不適任者に対しての処

遇をどうするか。今後、若い方に理解頂き活動しながら犯罪のない社会を目指していくことが必要。結果として保護司の活動が理解されると思う。

- インターンシップ制度の成功例を示して欲しい。自薦者への対応のガイドラインに期待している。
- 保護司の任用に当たり、その候補者の資質を重視して推薦・委嘱する前提で、性別はもとより年齢における全ての制限は不要と思われる。また、保護司法第7条の任期2年についても、その意味、期間の再検討が必要と思われる。加えて、保護司の発令日等についても、検討が必要ではないかと思われる。
- 自薦者に対する推薦のガイドラインの充実が求められる。また委嘱となった保護司の解任手続きの整備が必要である。余りに個性的であったり問題のある方を断ることが難しいので、公募には反対である。
- 保護司法第3条が理解頂けるのであれば公募制でも良い。
- 保護司法第3条の要件は、昭和25年と現在では社会状況が全く異なっているにも拘わらず現在まで連綿として続いているのは驚異的ではある。全面的に見直すべきである。
- 保護司法第3条の要件を満たす人材は高齢化し易い。もっと若い人材を取り込むために要件の見直しが必要だ。
- 年齢要件は、高齢化による弊害も考えられるため、特例再任も含めて現状は妥当と考える。
- 推薦について、自薦が増えている現状を鑑み、国の保護司に対するPRの関心をもたらされた成果は極めて大きい。一層、国を挙げて現制度を維持できるよう保護司に対する関心を引き続きもたらしてほしい。
- 委嘱の手順について、本地区としては、四段階の改正を目指す。①分区より推薦、②選定委員会の二段階方式へ。また、自薦者にはヒヤリングシートを設けて志望動機の確認をする。
- 保護司の資質が問われている中で、委嘱時に適性検査の様なものを行うなどして、保護司になる自覚を持てる様な対策を取る事も必要かもしれない。また、保護司を有償ボランティアにして責任感を持たせるようなことを考えても良いのかもしれない。
- 新任保護司の年齢上限は不必要なのではないか。
- 地区定数の根拠は不明だが、定数削減の方向で見直しをしてはどうか。無理して定数に近づけなくても良いのではないか。また、保護司推薦はあくまでも分区推薦で、かつ自薦は採用しない方が良い。
- 保護司推薦委員会のような組織があるが年1回であまり機能していない。地区対などの色々な組織を通じて推薦してもらう方法もある。できるだけ若い方に保護司になってもらうには、保護司研修などの時間を夜間にするとか、面接を自宅ではなく外でもできるなどの方策が必要となります。
- 保護司会としてサポートセンターで保護司候補者へのプレ・インターンシップ講座を開催し、委嘱前に保護司活動に対する理解を深めてもらうよう努めている。
- 各分区での候補者発掘活動を保護司会の重点施策として展開している。
- 地元区（長）の理解を得て職員から保護司を発掘している（現在2名）。
- 自薦も含めて公募については慎重に対応すべき。
- 年齢条件については、保護司の具備要件に「健康で活動力を有すること」が規定されており、一定の年齢制限は必要と思います。
- 委嘱時年の偶数・奇数年に関係なく統一できないか。委嘱時年齢、再任上

限年齢の引き上げを検討。

- 委嘱の年齢を70歳とし、2年の再任期間内でも満80歳を定年とする。
- これは推薦の基準が不明確なことによって生じている事態で、この点を踏まえないと推薦しにくい状態。
- 年齢要件の緩和より保護司に従事する際の職免制度等、仕事と保護司活動の両立ができる制度の充実を図る必要がある。
- 若い力の協力を求めている。定年過ぎてからの入会の方だと深く理解してもらえない面も感じる。
- 保護司会は、地域の関係団体等に協力を依頼し、保護司候補者検討協議会のような保護司候補者を地域の中で発掘する会議の開催を進め、様々な世代、職域、団体から保護司候補者の情報提供が受けられるようにする必要がある。また、国は、保護観察所を通して保護司会に対して保護司候補者検討協議会の効果的な開催のための情報提供を行ったり、市町村に対して保護司候補者確保の取組について協力要請を行って欲しい。
- 社会情勢的に保護司を受ける方が減少していると思う。役所の現役職員に保護司になつて頂きたい。
- このままでは毎年満期を迎える保護司が退任して、保護司数も現在の半数以下になってしまい、危機的な状況を迎えることになる。思い切って公募制を採用するなど抜本的な改革をしなければ、将来は常勤の公務員が対応しなければならぬ事態が生ずると思われる。
- 直接、観察官との許可で良いと思う。
- 保護司会の役職についている場合、途中で任期が切れても区切りの良い年度末まで継続しても良いとする。委嘱年齢を70歳迄と延ばし、退任年齢を健康で意欲のある保護司は80歳までに延長する。
- 毎年、偶数年度のように4回の委嘱日というわけにはいかないのか。
- 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にする。
- 自薦による保護司確保の動きがあるが、当地区保護司会では今後とも自薦に頼らず確保に努める。

〔中部地方〕

- 保護司の社会的認知度を向上させることが必要。自営業はともかく、会社員等の勤め人であっても保護司となる人を発掘することが必要。有職保護司には、職務専念の義務を免除する制度を設ける必要性を感じる。消防団員募集のように、保護司募集を一般に呼びかけること（公募）も必要かも。
- これまでは辞められる方が後任を探す方法であったが、保護司候補者検討協議会を活用し、候補者の視野が広がった。
- 社会的信望を有す人で、時間的余裕を有する人は多方面に活躍されていて逆に余裕がない。そんな中、保護司になっていただくようお願いしている現状です。年齢条件は現行のままで良いと考えます。
- 定数に縛られない自由枠があればと思う。
- 市長に保護司候補者の発掘をお願いしたところ、3名の候補者をご紹介いただいた。今年の12月委嘱予定の候補者として推薦手続きを進めているところである。
- 近くの地区で後任者を選出している。男女比を検討し、女性保護司を増やしている現状である。
- 今日まで検討（議論）してきて決めたことであるから、当面の間守るべき

と考えます。

- 候補者の選出は地域を分かっている人をお願いするのがよいと思う。
- 公募制を導入し、候補者として猶予期間を1～2年間設けて、保護司の仕事を経験いただき、引き受けるか否かを判断してもらうことはできないか。
- 地域の支援活動を意欲を持って出来る人に負担を少なくして担当してもらう。
- 委嘱年齢をもう少し上げたらどうですか。
- 適性検査を導入し保護司として適任と思われるなるべく若い保護司を確保し、将来的に会の運営に携わっていただける人材を目指すこと。性格テストは実施する必要があります。公務員（市役所、教員、警察等）は50歳時点で公的ボランティアに予備登録する制度を設ける。
- 同じ法務大臣の委嘱状である人権擁護委員は、管轄の市長より委嘱状が伝達されている。新任保護司の委嘱後に市長との面談することが恒例となってきたので、その時に委嘱状を伝達されることが有効であり、行政との連携もさらに強化される。保護司の定年年齢もすっきりと80歳とすることが高齢者の生きがいでもあり、経験豊富な人材を確保することは大きな財産である。特例再任には賛成しかねます。保護司の高齢化、硬直化を招くと思われます。
- 市町村役場との連携を図る。小さい行政だと、その市民等との交流が多い。保護司適任者の発掘に力を借りられると思う。「更生保護に関すること。」「保護司及び保護司会に関すること。」などという業務が法定受託事務にはないので、市町村の担当課となるとところが不明確であるのが難点。
- 今後20年問題にも関係があり、保護司の退任年齢を引きあげられたい。
- 社会情勢、環境の中で若者は会社、仕事があり、目を向けてくれない。周りの理解が得られない。60歳定年が延長され、その後も仕事をしており、保護司年齢基準を上げるべきではないか。
- 保護司候補者検討協議会は無言で終わることが続いているため不要と思う。
- 保護区の実状に応じた候補者検討協議会を開催する。保護司間のコミュニケーション作りが大切。
- ①そもそも4具備要件が抽象的な表現にならざるを得ないことは理解できるが、せめて「時間的余裕」の程度ぐらいは通達等で例示してはどうか。もとより、本来業務を差し置いても保護司活動に参加すべしとまでは言えないが、特に、欠員補充のために急いで委嘱手続きを進めた有職保護司の場合、保護司活動に参加できない理由として「時間的余裕がない」旨を主張する方が少なくない。②高年齢となって最も懸念されることは、認知症などの「心身の故障」のために職務を適正に行うことができなくなる場合であろうと思われるが、この場合、法第4条（欠格条項）第3号の規定を適用することで足りる。心身ともに元気な保護司には、本人が希望する限り、年齢に関係なく、これまでに培った保護司としての経験や知識を、後進のためにも生かせるようにすべきである。さらに言えば、保護司活動（社会貢献活動）をライフワークとして熱心に取り組んでいる保護司の方に共通する、いわば“誇りと生きがい”を年齢のみを理由に取り上げるべきではない。③現行の最上位の表彰が法務大臣表彰であるとすれば、保護司在任年数は少なくとも19～20年が最低限必要と思われるが、一般的に多数を占める60歳定年後に委嘱を受けた保護司にとっては、②を撤廃しない限り、最上位の表彰には届かないことになる。要は、過去の表彰

基準を見直し、保護司として真面目に努力している方には表彰のチャンスを与えるようにしていただきたい。

- 高齢の方でも、元気な方がいます。経験も豊富でしっかりとした対応をしてくださると思います。
- 役所などを通じてコミュニティセンター等に推薦を依頼する。任期の変更が可能なら3年任期市町長が内申書に承認印を押すのに、推薦委嘱の過程に関わらない現状は疑問である。行政も選考・推薦に関わるべきである。
- 適切な人かどうか公募では評価できないためあまり賛成できませんが、委嘱の年齢上限は70歳くらいまで引き上げてよいのではないかと。
- ①公募も必要。地域に保護司の活動に関心の有る人や意欲の有る人が居ても、推薦だけでは見落としが有るから。②委嘱をする前に、インターシップ制度やサポートセンターでの活動で保護司の活動の実態を良く理解出来る様に事前に学習して頂き、その上で委嘱の交渉に入る。加えて、候補者の地域に於ける活動の実態も大いに考慮する。
- 現実と理想との狭間であるが、できるだけ新任保護司を登用すべきである。
- 委嘱時の年齢を緩くすれば良い。
- 公募制の場合、推薦のあった相応しくない人物に対して断わりづらくなるのではないかと、地方自治体に一定の推薦枠を持たせてはどうか。公募制にするならその窓口は保護観察所であるべきでないかと。30歳代の候補者はBBS活動の経験を経て入会してもらえるとよい。委嘱時の年齢制限を撤廃する。退任時の年齢を80歳未満とする。委嘱時を2歳引上げ68歳以下にしてはどうか。保護司の委嘱を4月1日と10月1日とする。退任満了時を満76歳誕生日の属する年度末3月31日とする。委嘱は4月1日のみの一回にする。委嘱年齢は4月1日で40歳以上、上限は設けず78歳以降の役職は就かない。76歳以上になれば後輩の指導的立場につくのが良い。保護観察官の人数を増やし、保護観察官の処遇活動を多くしてもらい、保護司と保護観察官と二人で、処遇活動を進めていくようにする。そうすれば、保護司の負担も少なくなり、定数削減にもなる。また、定数が削減されれば、各保護司会も統合が可能となり、事務量も全体で見れば少なくなると思われる。
- (推薦するにあたり市役所の意見に) 時間がかかりすぎるので、何か方策はないか。
- 保護司の選任は民生児童委員と同様に、各自治体を通して自治会、区長会に依頼すべき。任期は3期程度が良いのでは、あまり長いとなり手が無い。
- 保護司の最長任用期間を一定の期間(例えば3期6年)とすることも検討してはどうか。また、推薦による保護司の確保が困難であると思料されることから、公募制によることも検討してはどうか。
- 保護司候補者の推薦に、県や市、校区の自治連合会などが積極的に力になってほしい。民生委員選考は自治会連合会毎に選考委員会を設けて任命している。法務省→自治体(市町村)→自治会連合会と一定の決まり事を設け選考するようになればいい。
- 保護司候補者は地域及び保護司の推薦により選考されているが、候補者の地域でのトラブルや保護司の信頼を失う事態を避けるためにも、推薦の在り方は重要である。
- 自治体と共有(情報を)する事でより分かりやすくする。
- 自治体推薦を制度化する。
- 公募制は、現状では反対する。候補者の情報を得られない。自治体推薦及

- び情報提供を制度化する。
- 自治体推薦があれば(以前に推薦者が自治体に断られたことがあったため)ありがたい。
 - 長年続けていただける保護司の確保。
 - 候補者推薦のお願いに連合自治会(各地区区長会長の会)や該当の区長会へ出席し、お願いをしているが、行政(国や県レベル)の後ろ盾があるともっとお願いしやすいかもしれない。市レベルではかなりの協力を得ている。できれば、国・県レベルで、地域代表を必ず選出するというような制度化が行われるとありがたい。
 - 再任の年齢上限は維持した方が良いが、委嘱年齢要件は厳しいものがある。
 - 一応社会人として市井の論理、(条理)をわきまえるものとして40歳以上を目安とすべき。調停委員の任用に準ずる。(40歳から70歳)
 - 新任候補者の年齢制限をなくす(年齢要件を撤廃する)。事務だけを行う保護司を配置するか、保護司関係なく事務職員をあてる。自薦の対応の仕方について明確にしてほしい(観察所が推薦決定)。
 - 法務大臣名、保護観察所長名での事業所への文章依頼等事業所の理解が得られるような対策を執って頂くと保護司の若返りも可能となるのでは? 活動しやすくしていただく対応を。
 - サポセンを面接場所に活用するのが有効と予想している。8月再開した「更生保護サポートセンター」は月2回の内、1回は第2土曜日の10:00~16:00とした。これは民間の貸会議室のため土日の使用が可能のためである。(区役所は現在、仮庁舎の為、会議室を借用するのが困難)。来年度からは開設日をすべて土曜日にして面接場所として利便性を上げることが検討し、候補者への説明の際のアピールポイントとしたい。
 - 保護司の年齢条件の“66才未満と75才定年制”について、健康面等の個人差はあると思うが妥当だと思う。対象者の高齢化はあるが、保護司の高齢化は無理があり、世代交代は必要と思う。
 - 公募により保護司に推薦する場合は、観察所において事前確認をお願いしたい。地区の保護司や地域住民とも関わりが少ない方の短期間での推薦可否の判定は難しいと考える。
 - 公平に定年による退任は76歳と定める。
 - 特例再任保護司も、会の役職以外は、今まで通りで良い。
 - 新任者については、発令時70才以下とすべきである。
 - 保護司はやりたいと思う人なら誰でもよいという訳ではない。それぞれの地域の一員として信頼のおける人になってもらいたい。各地域との結びつきを強め、人材の発掘をしていくことが大切である。
 - 新任時68歳から70歳までの年齢へ引き上げる。
 - 新任年齢の繰り上げ、また、定年・特例再任の年齢繰り上げ。
 - 各自治会で説明をするも見つからない。定年退職の延長。自宅面接ができない。特に若い世代のボランティア活動の理解が薄い。公務員を退職した方に対して保護司会への加入を促す。地域が高齢化していることもあり、保護司の任命に関する年齢上限を2歳ずつ引き上げる。(新任68歳以下、再任78歳未満、特例80歳未満)また、保護司の定年を設定しない。
 - 幅広い人材の確保との観点から、公募制という意見も出ているが、自薦者の対応で苦慮したこともあり、否定的である。公募であるなら、観察所の主導で、新任の確保をお願いしたい。
 - 折角、保護司を受けて頂くことになって、本人の意欲が盛り上がっている

うちに辞令伝達式の案内以前に一度くらい保護司可否の案内があってもいいのかなと思う。

- 適任者の確保について選任委員会等の設置を自治体行政主導で進めるよう働きかけてもらいたい。
- 退任保護司が保護司候補者探すのではなく、定数の足りていない中学校区の若手保護司等が中心となり保護司候補者を探していくなど、若手の保護司獲得に向け保護司全員の問題としていく必要がある。公募性については、あまり賛成できない。
- 保護司の年齢基準を70歳以下にする。
- 経験年数は短くなるが委嘱時の年齢は見直しが必要と思う。
- 市長が推薦できないという事に行政側（市側）が責任感を持って、コミュニティと人選にあたる必要がある。市側の説明不足である。退任する保護司の後任を探すのは、当該保護司会が努力することはもちろんですが、本来は、法務省と地方自治体の役目だと思います。保護司候補者が見つかった場合、保護区（支部）の定員を超えていても、原則として、その人を保護司に任命する事が良いと思います。数年先に現在の保護司が退任する場合は特に、そのようにして保護司の確保をするべきです。
- 医療機関、社会福祉機関、行政機関などと連携し、総合的な支援を提供する必要があります。横串をさせる体制を構築することが重要です。
- 人口は、少なくなるので、定員も見直してほしい。
- 今後、行政や福祉団体などに協力を求め、候補者を挙げていく必要があると思われる。
- ①年齢上限の緩和②更生保護内容の家族向けパンフレットの充実を図ってはどうか。
- 当保護区は1市のみで構成され、保護司定数も比較的少ないのでこの方法での継続で良いのではないか。一方で、今後の活動を考えると希望者を募るような公募制も必要かもしれない。
- 年齢条件は、現状以上の引き上げ緩和は必要ない。困難だが、できれば現役世代の発掘をめざしたい。
- 年齢層を低くするには、平日の研修等を減らし仕事への影響を少なくする。
- 自己推薦は、大変ありがたいので、PRして門戸を広くするべきと考える。
- 法務省、観察所がもう少し指導力を出して頂き、国家公務員（観察官）OB、県職員OB、ライオンズクラブ、ロータリークラブ、商工会議所（商工会）、中小企業同友会、寺院の僧侶会、東証一部上場会社に働きかけをしていただきたい。できれば法務大臣が先頭になって、各界のトップに働きかけをお願いしたい。特に会社が定年となり、再雇用の方々に保護司活動ができるように、会社の経営者に協力を要請していただきたい。
- 国の少子高齢化の中で退職年齢（60歳から65歳へ）の引き上げの動きなどから、より一層確保が困難になると見込まれるので、年齢条件の緩和（採用・退任）も考慮する必要があると思います。
- ①年齢条件等把握できるのは行政である。地区ごとに役員で候補者を挙げ、最終的に行政が決定する。②思いきって若返りを促進すべき。（年齢に偏らない）③各部会の支部員の部会交流の活動を広げる、意識を高める。④保護司を終了する年限を76歳と限らないで、出来る人は伸ばしても良いのではないか。
- 日頃の保護司を探そうとする姿勢が大切である。
- 地元区長の推薦であるため断りにくい。

- 市当局、自治体の了解を得る。
- 年齢制限の延長。
- 66歳以下ということが、今後の推薦に枷となるのでは（定年延長）。
- 新任年齢、上限年齢の引き上げを行う。
- 最近保護司のなり手不足から行政機関にお願いし、各地域の区長会に依頼し、区長会から候補者を推薦してもらう。
- 今後の状況を考えると見通しは暗い。
- 委嘱時・再任時の上限年齢は廃止すべき。
- 行政側から広報活動にもっと工夫して力を注ぐことが必要であると思われる。年齢上限は70歳が可と思われる（事務処理はやはり70歳くらいまでが妥当ではないか）。
- 再任の上限は変更すべきではないと思う。短期間しか保護司はできないが、委嘱時の年齢を引き上げてよいのではないか。
- ①定年延長が実施されている現状を鑑み、委嘱年齢を引き上げるべき。②各地区保護司の定数は、事件数により変動してもよいと思う。③再任の年齢上限は、必要と思う。特例再任後も対象者を持ちそれまでの経験を活かして貰える様な体制にしてほしい。④会社勤めの方に昼間の時間的余裕は無理。夜間や休日の時間を活用して保護司活動に従事してもらえれば良い。⑤公募の前に、保護司活動を一般の方に理解していただいてから公募へ進めるべきと思う。⑥地域自治会や団体の協力を得るのが良い。更に犯罪者と関わりたくないと言う気持ちを如何に解消するかが大事と思う。
- 年齢条件について社会の定年年齢が延びており、70歳未満に変更するようにしたらどうか？推薦・委嘱を通年でできるようにしていただきたい。
- 地方公共団体に推薦母体になってもらう。自治会協議会に推薦依頼できる制度をつくる。委嘱年齢制限を引き上げる。定年は設けない。公募に対しては面接が必要。
- ①保護司活動の実効性確保のためには、再任上限は必要である。②任期満了保護司選考調書における保護司会会長意見（再任否・要検討）を取り入れ再任審査すべき。③保護区外の住所地に居住する者で保護区内の官署等に勤務する者の推薦を認めよ。④【再任手続き履歴事項申告書】の様式に『保護司使命』を書入れ、『再任を希望します』と改めて意思表示させ再任意向を確認すべき。⑤現役世代の担い手確保のため、国民向けにボランティア活動に協力の呼びかけをすべき（有職者が兼ねて保護司を担う社会的理解がない）。⑥自治体・社会福祉協議会職員から保護司人材を確保する。⑦特定の経歴（職種）者に偏ることのないよう多様な人材確保を心がける。
- 行政職退職者に優遇措置があるなら、負担もあって不思議ではないと思う。例えば、「3年は保護司をしても良い」等を義務づけるとか、新任保護司候補として必ず検討するとか。
- 現状どおりでよい（具備要件）（年齢条件）。公募制の導入については反対である。市町村長の保護司候補者を推薦する枠は設けるべきではない。自治会推薦は残すべき。保護司候補者検討協議会を各保護司会で開催すべき。
- 保護司の役割をもっと地域の人に知ってもらい、地域でなり手を決めてもらう。職業を退職した後に、保護司を勤める人が多く、公務員の比率が高くなっています。多業種の方も必要です。市町村の合併に合わせた保護司の人数の検討。
- 委嘱については、地域性を考えて公募、検討協議会、現役保護司の推薦等

- 各保護司会の実状に任せる。
- 特例再任定年が78歳と改定されましたが、78歳に達しても元気で健康であり、意欲がある方もいる。保護司在任期間の経歴も加味して、80歳までに延長すべきだと思う。
- 具備要件の見直し、または職業としての確立、若い世代へのアプローチ。

〔近畿地方〕

- 国、県、各自治体の広報誌を通年にわたり活用する。保護司の仕事と活動に係る国民の認知度を高め、「保護司の仕事をやってみたい」という機運の醸成を図ることが重要で、遠まわりのようであるが、これが保護司安定確保の大きな力になっていくものと考えている。
- 満齢後委嘱制度（毎年更新、年齢制限なし）の導入。
- 満齢退任前の保護司と後任者について事前協議をし、同じ中学校区内の保護司が中心となり、推薦者を絞り込んでいく手順を取っている。今後もその方針で後任者を推薦して欠員が生じないようにしたい。校区内の責任を持てる人選を目指す。
- 定年制が65歳に引き上げられ、退職者を後任の推薦枠にするには無理が出てくる。現職での就任を視野に、自己裁量で時間的な自由のきく人も含めて人選をしていきたい。
- 75歳を超えての再任については、個人差はあるが、物忘れが多くなったり、体力が衰えたり、動作が鈍くなったりするなどの不安要素が増大する。75歳以上の再任は極力避けることが肝要かと思う。
- 複雑多様化する社会情勢において、何らかの専門的知識を有する（社会福祉士・臨床心理士等）現役世代の保護司適任者の推薦に関する対応も必要かと思慮する。
- 再任時の上限年齢の引き上げとセットで委嘱時年齢条件の引き上げを検討する必要がある。併せて、就労している適任者を確保するために、保護司の使命・役割を現状のように一律とせず、緩やかなもの（保護観察だけ、保護司会活動だけ、等できる範囲で参加する）とすることへの検討も必要と思われる。
- 「任期」は2年でも良いが、手続簡素化のため、70歳に達するまでは4年等としても良いのではないか。
- 任期を3年とし、特例再任制度は廃止すべきである。
- 任期は「一期5年」程度とし、一定年齢になれば任期途中で退任する制度としてはどうか。
- 各地区の公務員や医師等にそれぞれの所属組織から「保護司」を案内するようにしてほしい。
- 保護司のなり手不足が顕著であり、委嘱時上限年齢は引き上げるべきである。その結果、保護司としての活動期間が5～6年になっても構わないのではないか。
- 再任時上限年齢を引き上げ、健康状態等を踏まえ、個別に判断するようにしてほしい。
- 特例再任については、「企画調整保護司」として活動できるように運用を修正してほしい。
- 特例再任については、廃止すべきである。
- 特例再任については、健康状態等を勘案して保護観察所が適否を判断するような運用にしてほしい。

- 特例再任については、事件担当もできるようにしてほしい。
- 保護司適任者確保について、自治体ともしっかりと協働していくようにしてほしい。
- 公募規定を明確にし、不適格者が入りにくいようにしてほしい。
- 保護司個人が推薦を行うのは限界があるため、行政や地区、関係機関などに推薦を依頼するようにしてほしい。
- 退任がある場合、次の人を推薦しなければならず、保護司にとって荷が重い。人権擁護委員の選任のように、行政（市町の地方公共団体）がその責任を果たしてほしい。
- 市役所や県庁職員を退職した人にもっと保護司になってもらいたい。全体の奉仕者として給料をもらっていたのだから、退職後も奉仕の精神を持っていただきたい（特に管理職）。そのため、福祉関連の職務に従事した経験者、保護司活動に関わった経験者をピックアップして、退職間近の人にそれを促すよう行政に働きかけられないか。
- 県や市などの自治体には生活保護関係の設置やケースワーカーが配置されているが、将来、保護司にも同様の制度が必要だと思う。その前段として、県や市の定年前後職員の保護司就任制度のようなものを設けてほしい。
- 委嘱時年齢は撤廃または引き上げるべき。公務員や会社員の定年が引き上げられていることを考えると、このままでは保護司のなり手がなくなる。
- 健康で時間に余裕がある方が活動できるよう、委嘱時の年齢を引き上げるか撤廃する。再任は現状でよい。
- 委嘱時原則70歳以下とし、80歳の誕生日の前日または3月31日の会計年度まで活動できるようにしてはどうかと思う。ただし、体調が弱ってくるので本人の希望による。
- 60代後半の方の中には保護司として適格と思われる方が経験上、比較的多いと思われるため、委嘱時の年齢は引き上げた方がよい。
- 現状のような形式的な表彰制度は止めるべき。10年連続でなど、もう少し重みのあるものにすべき。
- 一般企業等では定年延長になっているので就任年齢の再検討が必要。
- 任期を延ばしていくしかない。
- 推薦者を現保護司だけではなく、識見をもった職域の責任者等へ広げればどうか。
- 市町村長が保護司候補者を推薦するのが良い。市長村長と保護司が協議して推薦するようにしてはどうか。
- 地方公共団体や青年会議所への働きかけ。
- 再任時の手続きを簡素化する。任期満了調査票の確認作業を無くして、本人からの退任の申入れがない場合は自動継続とする。
- 保護司の推薦も、民生委員と同様にし、保護司の認知度を向上させる必要がある。
- 公募制を導入すると、自薦者の具備条件等に問題がある場合の対応に苦慮する場合もあり、慎重な判断が必要になる。興味本位で応募される、個人情報取り扱いなど保護司としての責任もあり、その選考に窮する場面も考えられる。また、社明運動など全員で行う活動等では保護司同士の関係もあり、公募制には無理がある。
- 公募制を導入すれば、保護司の社会的認知度は高くなる。
- 保護司のなり手不足が続く現状を考えると、広く公募することは必要であり、公募条件の厳格化・明確化し、整備しておくべきである。

- 公募制の導入に際しては、職種・性別について偏らないように選ぶことが大切。研修を義務付けるとよい。
- 保護司の不足という課題に対して、上限年齢の引き上げ等でカバーしようとするのは危険であるという意見もあり、現行手続に焦点を当てて行う必要がある。

〔中国地方〕

- 地域コミュニティの希薄化や地域活動の担い手不足は現実的な問題です。いずれは保護司候補者検討協議会の設置も必要と考えている。
- 各保護司会の役員経験者をはじめ、顕彰された受章者は、健康上問題が無ければ、特例再任保護司を受ける。
- 現代社会において、保護司に限らず、こうした類いの役職を進んで受けるような方は少ない。
- 委嘱時年齢の制限は、廃止したほうがよい。再任上限は、現行のままでよい。
- 更生保護女性会員との交流を増やし、力を借りる必要がある。
- 保護司検討協議会の委員に対する謝金の増額。
- 委嘱時の年齢について、定年が延びていることもあり66歳の壁は難しい。
- 2年任期の更新は不要と思う。解嘱は更新時でなくても、上限（76歳）までに自由に申出すれば良いのでは。
- 現在就労中の保護司が片手間にできるボランティアではないと思う。
- 保護司同士が推薦するのは、横の繋がり・信頼等活動しやすいので公募より良いと思う。
- 保護司になってからの経験年数は大切。人材育成のためにも、76歳以降も任命してほしいが、体力等に問題が出てくることも考慮すべき。
- 新任保護司の早期発掘とともに、現役保護司の早期退任を防止する方策が必要。
- 市町村と協働して、計画的に適任者の発掘・確保を進める。
- 女性保護司適任者の確保を進める。女性の存在は更生保護及び犯罪予防活動啓発の大きな前進となる。
- 企業主の理解が必要であり、その対策が必要。企業の定年延長が進んでいる中で、委嘱・再任時の上限年齢の引き上げ、併せて特例再任の期間の延長、また、委嘱時の年齢について、柔軟に対応すべきではないか。
- 行政のネットワークを用いるのも方法の一つである。
- 75歳の保護司定年について、保護司活動の全てではなくとも、できる人については、昔のように80歳の定年でもよいのではないか。
- 保護司は守秘義務を伴うものであり、本人をよく知る者が推薦するのが良いと思う。興味半分での公募は注意しなければいけないが、協力雇用主や更生保護女性会員などの推薦は考えている。
- 委嘱リミットを70歳、解嘱80歳と年齢の引き上げの検討。
- 所属企業、団体で現役時から保護司活動に従事しやすくなるルールの整備
- 今後、毎年4、5名の保護司が満年齢退任になる。補充は当然であるが、地域コミュニティ、人間関係の希薄化等により、定数を満たす増員は厳しい状況である。
- 担い手が減っている現状を踏まえ、委嘱時年齢を70歳まで引き上げる。
- 保護司は人間性を重視するので、公募は不適切→推薦が重要
- 公務員の丙任用制度（対象者は持たない）→行政とのパイプ役としても必

要性あり。

- 退職予定者への保護司の周知（公務員・企業）→退職後のライフワーク、退職後の社会との関わり方。
- ①保護司である親が退任時に子に継承する。②近隣地区会で情報交換。近隣地区会からの紹介で保護司委嘱に繋がっている。行政職員・教員・警察官・消防士など居住地の近隣で働いている方がいる。③教員・警察・消防・区役所などの職員の退職情報（行政の退職者説明会10月頃）④保護司検討協議会の運営が困難、それぞれの団体が人材不足で困っている中で保護司の推薦を協議する状況にない。それよりも、地域団体とのパートナーシップでお互いのメンバーから人材を共有することも考えて良いのではないかと。現実的に、民生委員・町内会役員・社会福祉協議会役員など保護司と兼任で活動されている方が多くいる。⑤BBSの活動、新規導入大学を増やし学生の更生保護経験者を将来の保護司候補者としてインターンシップ制を活用し育成する。⑥若年層の人材を活用するため、仕事が現役でも保護司活動ができる体制を確立する。事件そのものが減少している状況で事件を扱わない保護司を小学校中学校の薬物乱用防止教室や防犯教室・子ども食堂の支援等地域連携、BBSのメンバーと交流などの役割を担う。小学校・中学校との連携は薬物乱用教室等で実施しているが、高校・大学との連携をBBSと協力して活動することにより、小学校から大学まで一貫した更生保護活動の連携が確立することになる。
- 退職後の時間が取れる人に限らず、保護司の使命を理解して頂ける人材であれば現役者を取り入れる必要がある。
- 推薦できる人を自治体とともに探していく必要があると思う。
- 市町村合併前の旧町村では人口が減り、保護司になる人材が乏しくなり、保護司の定数が満たされにくくなる。
- 若い人の開拓は勿論のことであるが、多忙な時期を過ぎた素晴らしい人材の確保を考えた場合、申請年齢を68歳まで引き上げれば、今までにも増して良い人材が確保できると考えられる。勿論若い方の開拓も併せて遂行する。
- 公募をするのなら地区の保護司会では難しい。観察所で公募を実施し、県全体で決定して配置する方法がよいと思う。
- 保護司会だけで保護司の人材確保に奔走するのではなく、民生委員の人材確保のように、ある程度住民資料を持ち得ている行政の協力も得て、推薦者確保に努めていくのがベターではないかと考える。
- 具備要件の見直し。
- 年齢制限の撤廃。
- 保護司定数の見直しは本当に必要ないか。
- 委嘱時の年齢制限をあげることも必要だが、そもそも保護司定数が多すぎると思われる。法務省で定数の撤廃若しくは各地域に見合った定数に下方修正する等の施策を検討するべきである。
- 例えば、高齢者の自動車運転免許証更新のような仕組みが必要。
- 現役世代への委嘱が進まない要因（負担）を洗い出し、対策を検討する。例えば、個人会費の廃止、研修会への参加方法や日時の変更等。
- 思い切って70歳まで加入可能にすると同時に80歳まで保護司年齢の上限を伸ばすべきである。
- 保護司について、地域の会議、会合で積極的に啓発活動をする。
- 委嘱時年齢は68歳以下にした方がいいが、再任上限は現行のままでよい。

- 退任年齢を引き上げるべきではない。
- 委嘱時66歳以下、再任上限を76歳未満にすることについて、再考の時期に来ている。
- 公募については、必要と思われるが、保護司会に馴染むかどうか心配。
- 特に女性の保護司の確保が難しい。保護司に対する社会・家庭の無理解と、間違ったイメージの払しょくが必要。
- 適任者発掘での行政の協力、バックアップが必要。
- 親子（親娘）間での引き継ぎ（世襲）は、委嘱要件に適うならば、積極的に進めるべき。
- 再任時上限年齢引き上げについては、気力・身体能力など個人差があるものを、一概に年齢だけで判断するのは科学的根拠を欠く。
- 県・市・企業との連携の強化～連携尾見える化を図る。
- 身上調査所の本籍は都道府県のみにする。
- 68歳頃まで仕事をする人が増える中、時間的余裕のある人材を見つけるのは難しい。→活動時間や活動内容の見直し。
- 年齢条件を見直しの時期が来ているのでないか。2年間の任期途中であっても、暦年齢（75歳～77歳？）をもって満齢とすべき。
- 公募や候補者検討協議会で推薦された場合、適格者でない時に断りづらいため反対。
- 新任保護司の年齢制限の引き上げ
- 年齢条件は、今のままで良いと思うが、遅くとも50代の方になってもらうよう、いろんな場面で、保護司の仕事を知って貰う機会を作る。
- 推薦時の年齢を70歳くらい上げる。
- 内申書の家族状況を書く必要があるのだろうか。書式の見直しが必要と考えられる。
- 地方自治体に協力してもらい、まずは保護司の仕事を知ってもらう機会をつくる。地方自治体に、特別休暇として地域貢献活動休暇を創設する条例の制定を働きかける。民間企業にも保護司制度を知ってもらう機会をつくる。
- 委嘱時制限は緩和する。退任年齢については、一定の年齢制限は必要。
- 新任保護司の年齢条件を引き上げて良いのではないか。
- 任期を2年ではなく、民生委員と同じく3年にするのが良いと思う。
- 委嘱時年齢を70歳まで引き上げて良いのではないか。
- 委嘱の回数を3～4回にしてほしい。
- 研修等を、夕方や土・日・祝日に行う。
- 解嘱手続きについても具体的に周知し実施出来るようにする必要あり（地区会長の再任時の推薦拒否しか手がない）。
- 公募については、適格者でない場合断りづらいに同意見である。
- 推薦、委嘱、年齢条件ともに、現行のままで良いと思う。
- 推薦年齢の若年化を計らなければならない。
- ①定数を見直すこと。②人権擁護委員、民生委員、児童委員のように官の関与する仕組みとすること。
- 数年経験した若手が推薦する形が良いと思う。また、今後は公募も並行して実施すべきと思う。（これはボランティアから仕事に変わった場合）
- 保護司任期について、企業では定年年齢引き上げも増えている事から、心身健康な人で本人希望により、現状の特例再任の年齢を更に引き上げを検討されたい。

- 特例再任ではなく、再任上限年齢の変更や定数不足の保護区での活用制度とするなど、保護区の状況に応じた制度の見直しが必要。
- 情報の共有について。
- 保護司法第3条のいわゆる適格要件は、一応の判断基準であるが、具体的な尺度を示すものでないこと、又第4条で欠格条項が定められていることから、社会貢献意欲が旺盛であることなどを例示的に示し、ハードルを下げるのがよいのではないか。
- 保護司の公募制は、採用の要件設定が難しい側面もあるが、誰でも意欲のある方が志望していただけるように要件緩和と併せて実施に向けた検討の余地があると思われる。
- 現在、特例再任制度が導入されているが、職務に制限があり、見直すべき。委嘱年齢を70歳まで引き上げる。退任年齢も80歳くらいまでよいのではないか。など見直せばよいという意見が多い。(慎重であるべきとの意見もある。)
- 保護司候補者検討協議会や保護司セミナーなどは、保護司制度の理解や関心を高める上でも有効な機会であり、積極的な取り組みを促したい。
- 対象件数の減少や人口減などの要因を考慮すれば、定数の見直しも検討課題との意見もある。
- 現役世代が参加しやすいための見直しが必要との意見もある。(会費負担、研修の在り方など)
- 市町村に、定年退職時等に保護司について説明する機会を作ってもらい、特別休暇として地域貢献活動休暇を条例で定めてもらうなど、協力してもらいたい。なお、人権擁護委員と同様に、市町村長の推薦とすることも考えられる。
- 新任時原則66歳以下とされている年齢制限を引き上げるか廃止して、条件を緩和すべきであるが、退任年齢については現行のままとすべき、一定の制限は必要である、再考すべきであるとの意見がある。
- 候補者の推薦について、人材を探すことが一番の難点なのは皆さん理解しているので、保護司の役割を広報等で広めて公募し、応募者の中からどのように選考をして候補者を選ぶかも十分に検討すべきだと思う。
- 推薦・委嘱の手続きとしては、①まず、一般的に手続きの簡略化は必須であろう。自己申告していただく書面を簡素化する一方で、保護観察所の調査権限を法律上きちんと与える改正が同時に必要と思われる。②一方で、解嘱の手続きの明確化や柔軟性が必要と考えられる。(保護司の使命によると、保護司は立派な人格者でなければならないが、解嘱自体が不名誉な措置と誤解を与えない方法での解嘱が必要であると思われる。)
- 公募制については、他団体からの推薦の候補者にも言えることで、適任者ではないと思われた時の断り方が難しいという課題が挙げられる。上記の解嘱の手続きについて十分検討するべきであると思われる。
- 年齢制限については、時代に合わせるべきと考えられ、一般的に一致した意見と思われる。
- 公募制の導入は反対(適格者でない場合断りにくい、保護司会における連携活動等への支障を危惧)。

〔四国地方〕

- 市役所職員の中から、保護司候補者に推薦する枠を設けるべきである。
- BBSとの連携強化も必要である。学生を対象とした組織をもちながら、

- ほとんど活用されていないように感じる。そこで、大学との連携により、4年間保護司のインターンシップとして活動してもらう。その学生へのインセンティブとしてボランティア単位を与える、就職を有利にする、自分自身の成長と善悪の判断ができる学生になる等のメリットは豊富である。
- 今後、保護司の安定的確保のためには、保護司セミナー開催及び市町村広報等での周知により、保護司の認知度を高めていくことが何よりも重要。
 - 保護司となり活動するにつれ意義あるボランティアと自覚できるが、新人勧誘時に保護司の「やりがい」の説明に苦慮、また活動に伴う自己負担経費（年会費）等のネガティブな説明に苦労している。
 - 行政（首長か担当課）や地域自治会からの推薦制度を確立。
 - 市町村職員の中で定数を決めて、保護司担当職員を選任することを市町村長の職務とする。
 - 保護司の社会的認知度の向上のため、市町村では一定程度の公募制や市町村長の保護司候補者の推薦制度を早急に作る必要がある。
 - 公共団体、企業等への働きかけを積極的に行う。
 - 法務省職員（若手職員）を保護司への併任。
 - 候補者検討協議会の活用。
 - 公募制よりも保護司候補者検討委員会や保護司の人間関係を基にした対面による勧誘が、信頼できる人物を勧誘できる点で優れていると考えます。併せて、女性保護司の増員が適切な処遇を行うためには必要と考えます。
 - 地区では現状方法以外は難しい。町役場や学校長会と連携する。
 - 若い世代の確保のため、活動等に参加するときは、職場で職専免等の対応が必要。
 - なるだけ若い人に声をかけ、理解してもらえよう努力する。
 - 若い世代が保護司として活動しやすい制度改革。
 - 保護観察所が主体となって保護司募集をする。若い人の推薦・委嘱が可能となる様な方策を考える必要がある。
 - 地元のコミュニティにも協力してもらって保護司のなり手を探す。
 - 地域による推薦制度が有効と考えられる。（モデル事業で実施）人材を知っている。ボランティア活動を実施している人のネットワークがある。
 - 適任者の情報。
 - 担当が多い保護司をリーダー格にしてはどうか。
 - 定員を割り込むのを避けるため、簡単に承諾してもらえそうな人を探して推薦している現状を改めなくては保護司の質を落とすことになる。
 - 広報等で保護司の活動等について周知をし、理解してもらう。
 - 保護司の活動等を周知し理解を得る。
 - 保護司の職務については未知の方々が多いたと考えられます。保護司の活動について理解を広めるための広報活動を工夫することが大切ではないでしょうか。
 - 地方公共団体に出向枠を設ける。但し、出向（期間限定の窓口？）という形なので、「犯罪の予防のための世論の啓発に努める」などの事務的な立場となると思うが。
 - 市町村長が保護司候補者を推薦する枠を設けていただくと、保護司を確保するうえで大変有効である。
 - 各地区でも保護司候補者の確保が難しいなかで、各地区長や分区長等の現場に近い責任者からの意見を大切にしてほしい。
 - 各地区会の保護司定員の見直しをする。

- 委嘱の方法については、職務の性格上推薦制度は維持するのが適当と考えるが、観察所からの社会へ向けての一層のPRが必要と考える。
- 「保護司とは何か？」をもっと広く認知させていく必要があるのではないか。
- 現行、各保護区内の保護司が適切な人材に依頼・確保に尽力しているが、昨今では、保護司の責務や活動内容等の重責さに対する拒絶感が強くなっていることや報酬的なメリットがないことから我々保護司だけでは人材確保が厳しくなっている。ぜひ、各市町村自治体が人材確保へと主体的に動く体制づくりを強く望む。
- 保護司の適正には、IT関係に強いことも必要となり、退職後、比較的余裕のある公務員の協力が重要だと考える。民間ボランティアの保護司による保護司候補者の確保には限界がきており、法務省関係職員自らが、保護司を委嘱された場合の環境や条件について検討する部会等を設け、定年後、喜んで保護司になれる環境や条件を自ら整え、公務員OBが多数確保できれば、保護司の減少にも歯止めがかかるのではないかと思われる。
- 宗教団体へ道徳実践の場として保護司制度への参加を呼びかける。
- 福祉職の実務経験として認定したり、学生の履修単位として認める。
- 組織（保護司会）活動の意義を充分に考慮する必要もある。保護司は、地域の地縁、血縁による確保が望ましく、公募は保護司制度や保護司の在り方にそぐわない。
- 県内の人口減少に伴い、保護区ごとの定数を見直すべき時期ではないか。また、デジタル化を推進するのであれば、保護司もそれに適応できる有能な人材を推薦・委嘱するべきだと思う。
- 現状以上の保護司並びに保護司活動の地道な具体的アピールの場が必要と考えられる。そのためには、今以上に法務省が前面に出ていくべきだと考える。
- 自衛隊員、海上保安官のように、その活躍ぶり、使命の達成感をもっと世間に知らしめる施策が必要と思われる。現状は、地味すぎるくらいがある。例えば、ドラマや映画で、保護司活動を取り上げてもらう手立てを考えていく。
- アメリカのAAから始まったピアサポートというシステムを更生保護にも応用する。
- 出所後短期・中期・長期の人たちをスピーカーにしての刑務所ミーティング。
- アルコール・薬物・ギャンブル・窃盗などの自助グループへ研修会の講師を依頼する。
- 幅広い年齢層や職種の保護司候補者確保の観点から、公募制も一手段と考えるが、地区における自治体との連携を図るうえで、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当て職的に候補者となってもらふ扱いをしてはどうか？更生保護活動に関係する公的機関との連携が推進されると考える。
- 個人的な考えでは、退任する時には自分が責任をもって後任者を決める。自分の地域の保護司と共同で決めることを基本に、保護司会全体のことを考えると、公募もいいのでは（メディアの活用）。
- 推薦に限るのではなく、一定程度の公募を取り入れる必要があるように思われる。
- 公募の場合は、選考会でその人を面接するという方法、各団体等からの推

薦を得ることも考えられるし、公募によって社会認知度を高めることができる。

- 条件付きで公募制を考えてみてはどうか。
- 推薦だけでは人材確保は難しい。公募となると明確な基準が必要である。
- 公募制（関係団体・機関の推薦が必要）の導入。
- 現状の限られた中での推薦による委嘱では広がっていかないので公募制等の委嘱方法を考えていかなければならないと思う。
- 保護司の待遇や活動形態について、保護司制度そのものの見直しが必要と思われる。年齢条件の緩和や一般公募も視野に入れ、柔軟に対応していく必要がある。
- 公募も一つの検討として位置付ける必要があると考えられる。
- 公募制については、不適格者が委嘱される可能性もあり一考の余地がある。
- 公募による確保も必要ではないか。委嘱時の年齢を70歳くらいにしてはどうか。
- 再犯率の高い薬物に特化した専門員枠を設ける。また、再犯防止推進法に公共団体との連携があり、保護司の役割を広く周知できる公募受付窓口を市町村に設け、推薦の可否を検討してもらう。
- 新任年齢条件の現行66歳を70歳まで引き上げてはどうか（退職年齢の引き上げ等があるため）実働5～6年になるかも分からないが、新任保護司の確保の一助となると思う。
- 地区保護司会だけに頼るのではなく、保護観察所と協力して各種団体等で活躍されている方の推薦や、それらの方々への説明会を積極的に行うべきではないか。職場の定年年齢が上がっているため、委嘱年齢も考える必要があるではないか。
- 委嘱時の年齢の下限の撤廃。
- 委嘱年齢を70歳まで引き上げる。
- 年齢条件は、委嘱時は、定年年齢の引き上げにより75歳以下とする。
- 保護司の対象年齢を社会経験等があると判断できる年齢以上にすべきではないだろうか。
- 委嘱年齢を引き上げるなど制限を考慮していただきたい。
- 推薦条件をもっと緩くする。
- 就任年齢制限65歳以下の引き上げと定年の引き上げの検討を。
- 年齢条件については、現状を可とするが、どの団体においても高齢化しており、後任者確保で苦労している。心身共に健康な方は再任上限を本人に委ね、客観的判断の可否を地区会に委ねる。
- 定年延長等。
- 高齢者の退職年齢も65歳、今後さらに引き上げられる状況にある。元気に活躍する高齢者が増えつつある今、保護司の定年年齢は低すぎると考える。やる気があり健康に問題が無ければ、80歳まで延長するべきである。
- 保護司の年齢条件について、社会の動向を鑑み、委嘱時は原則70歳以下、再任時は原則76歳未満でどうか。特例再任制度については、検討を要する課題だととらえている。この制度により役職は無くなるも、世代間の意見の相違により先輩後輩間でハラスメントの問題が浮かびあがる。
- 任期の見直し（例えば4年とする）。現役市町村職員への担い手確保のための働きかけ。年齢条件は変える必要はなく、必要な場合は運用で対応すべき。
- 任期2年は短すぎるので3年にした方がよい。

- 保護司の任期を2年ではなく、3～4年程度に延長すれば推薦・委嘱の簡素化につながるのではないか。
- 保護司の任期は、3年にすべきではないか。
- 国関係のボランティア、他に民生委員・人権擁護委員と認識しているが、両委員とも3年任期となっている。この際、整合性を持たせるべきだと考える。
- 再任時は78歳とし、特例再任用制度は廃止する。
- 特例再任制度に基づくものもこれまでどおり事件担当も行う。
- 再任する場合は、年齢制限を外し、元気な方には続けてもらうことを検討する必要がある。
- 特例再任保護司については通常の再任としてとらえるべきではないか。特例再任保護司制度は保護司定数確保が主目的でないという建前なら必要なし。
- 具備要件は大切だが、ハードルが高く、そのような人材を把握するのは困難になってくるのでは？定年延長、年金の支給年齢の引き上げ、委嘱の方法の再考が必要。
- 推薦については現状のままでよい。
- 定年年齢を引き上げて定数の確保は難しい。社会情勢の変動や社会意識の変化を読み取り、保護司の待遇の見直しも含め、議論し検討することが重要である。何か社会のために役に立ちたいという貢献意識を持っている人は多い。ただ若者には、その日その日を楽しく暮らしたい、自分の趣味をエンジョイしたいといった意識が高い。国・県・市レベルでの抜本的な改革が望まれる。
- 研修等を休日等で履行できるようDVD等で記録できないか？保護司確保に関してはやはり人柄が重要視されるので現役保護司が担うべきと考える。年齢に関しても現状で良いと思われる。
- 現在の保護司の具備要件は、子育てを終えた世代を対象にしたものと受け取ることができるので、子育て世代にも配慮した要件に緩和すべきではないか。

〔九州地方〕

- 地域社会に開かれた保護司であるためには、公募も必要と思います。ただし推薦するにあたり、欠格条項（第4条）の判断が保護司会だけでは不十分です。観察所と保護司会の緊密な連携（情報の共有）が必要と考えます。
- 保護司の公募については問題がある。ある程度、保護司の具備要件を満たした候補者やその他関係団体の長が推薦した候補者に絞るべきである。
- 公募の内容・方法は検討する必要はあるが、やってみる価値は十分あると思う。
- 保護司活動に対する地域の理解を深め、幅広い人材から保護司候補者を確保するとともに保護司候補者の推薦手続きの一層の適正化を図ることを目的に平成20年3月31日付け法務省保甲第178号法務省保護局長通達「保護司候補者検討協議会設置要綱」が発出されているが、本件通達を各保護司会に周知徹底し、各市町村の協力を得て、幅広い人材から保護司候補者の確保体制を構築すべきである。
- 公募には推薦などの客観的条件が必要となり、選考基準を明確にすることが求められる。地域の実情により保護区で選考し、地域の活性化につながるたほうが良いのではないかと考える。

- 公募の考えもあると思うが、応募した方が組織にそぐわない人であった場合を考えるとマイナスになると思う。このことから地域PTA役員、行政や学校教員等幅広く情報収集して推薦をする方法が良いと考える。
- 自治会、PTA等各種会合に出席し地域住民に協力してもらう。
- 地域の実情に詳しい方に相談する機会をつくり、その人となり、聞く事ができれば、よいのではないのでしょうか。
- 今後の方向性として公募制には賛成。適格性を判断するのは、観察所に一元化するのがいいと思う。
- 社会に必要な団体であるから、自治会や関係団体へのアピールを積極的に行う必要あり。又、行政職員、議員のボランティア意識の向上も大切だと痛感。
- 対象者との面接を各保護司宅で行う事に抵抗がある人が多く、公的施設を使いやすくする様、国から行政機関へ働きかけ、保護司になろうとする人の不安を取り除ける様にしたい。
- 推薦では限界があり、一定程度の公募も検討する必要がある。
- 企業、団体へのボランティア活動への必要性の要請及び参加しやすい体制の構築を図る。
- 一定の公募は必要であると思うが、人格・見識・協調性等の部分が見えづらい所があります。
- 周囲からの情報が必要に
- 表向きの肩書や役職だけではわからない部分が多い。
- 自治体の支援による、仕事をしながらでも保護司の職務を遂行できる環境整備が必要だと思います。自治体ごとの活動拠点設置、夜間や休日の面談や会議の場所確保など。
- 自治体の支援は必要ですが、委嘱推薦機関となることは、多様な職業の方が保護司となることによる保護司組織の活力が失われる可能性があり、賛成しかねます。
- 人生100年時代を迎え、65歳、70歳まで雇用される方が増え、委嘱時年齢は引き上げるべきと考える。
- 現行のままで良い。
- 頭脳明晰で本当にお元気な75歳、78歳の方々に退任いただくことには、違和感を覚えます。個人的な健康面、技量、会としての信頼感など総合的な判断で委嘱年齢を引き上げるべきと考えます。
- 特例再任でも対象者が持てない現状がモチベーションを維持できない理由で、受けない方があります。一時的に人員の減少を止めますが増加へは繋がらない。年齢の制限を変えても結果は同じだと思います。
- いかに保護司の仕事が魅力的で誇らしくなるかは我々保護司の活動に掛かっていると思います。
- 高齢者の概念が現社会の実態から離れて個人差があり、一律的な制限はそぐわない。委嘱時の年齢の上限がネックとなっており、引き上げるべきと思います。
- 委嘱時の年齢制限を申請時の年齢制限に変更できないか。
- 年齢制限に関しては個人差があると思う。やれる人はやって問題はない。自分の事は自分が一番解るとしか言いようがない。
- 日本社会の雇用形態の流れとして、公務員の定年が次年度から1年引き上げられ、一般企業等も今後、順次定年延長となってくる。このような状況から、保護司の就任時期（65歳）を1～2年延長し、定年（75歳）を

同様に1～2年、特例再任も保護司の身体的状況を鑑みながら延長して欲しい。現状の65歳以下の保護司でも再雇用等で就労している。保護司の始期・終期の条件を変更することで、これまで以上に保護司の確保は容易になると考える。ただし、全ての保護司を再任保護司として承認するのは、保護司会としても考慮していく必要がある。保護司でありながら、研修会・部会への無断欠席や観察所からの事件担当等を引き受けない保護司も現存する。保護司の意識を変革していくことが課題である。会長として、そのような保護司に対しては機会あるごとに指導を継続してきている。現職の保護司へは配慮し、可能な範囲での活動を認めている。保護司会から提出する保護司再任届けの場合、退任をさせたいが、基本的には本人からの辞任届が必要（法務省見解）であり、今後の課題である。

- 人口年代構成及び定数52,500人に対する現状を見ると、再任の上限を引き上げる方向で検討すべきと思う。
- 年金支給年齢引き上げで、定年延長や再雇用等が一般化されている現状に沿うように、拝命年齢を70歳、定年年齢も80歳に引き上げる。
- 現行のままでよい。
- 年金支給年齢が65歳からであることから、せめて67歳までの年齢引き上げを検討すべきだと思う。
- 保護司活動への制限があることで、再任を希望されないケースがみられる。希望者は、保護観察所で面接して、単純に2年延長でよいのでは。まずは、延長は1度のみとして試行してみてもと思う。
- 年齢によらず健康に見合った活動をする。
- 75歳定年制は維持し、特例は個人個人の保護司会に対する協力度で対応すべきではないか？若手に如何に保護司としての重要性を訴えなっただく努力を考えることが重要と思われる。
- 現在の定年退職者の年齢を考慮して委嘱年齢の上限を69歳としては如何か。
- 委嘱時に再雇用等で就業中の方は、65歳になっても働いているので、年齢制限は、撤廃していくのが望ましいでしょう。
- 本人の意思を尊重し、現行のままで良いと思います。
- 委嘱時年齢上限は原則65歳までとし、再任の上限は更に延ばして80歳までとしてはどうか。但し、認知症気味の者は委嘱を見合わせることも必要。
- 2年毎の委嘱も運転免許証と同じ3年毎が良いのではないか。
- 再任については支部長判断では忬度し、悪い報告は書かない場合が多い。所属する保護司会会長の適格判断も必要であると思う。
- 再任の上限は撤廃し、保護司の委嘱年齢を引き上げるべきだ。
- 委嘱時年齢は65→70歳まで。再任上限は現行のままで良いが、特例の活動条件を明確にすべき。
- 委嘱時の年齢を70歳まで引き上げ、退任時年齢の再任上限をあと2～3年引き上げてほしい。
- 現行のままで良い。
- 退職年齢の延長等を踏まえ委嘱時年齢の制限は撤廃すべきである。再任を希望しない保護司の場合辞職願いは不必要ではないか。
- 現時点のままでいいのでは。高齢化の時代ではあるが、これ以上年齢の引き上げになると、交通事故や体力的な問題も出てくるのではないかと思います。最近、各施設を利用した面接が増えてきたように思われ、ついては、出かける機会が増えると事故などの確率が増えると思われるので、上限な

- どは現行で願います。
- 再任は必要と思われるが、再任の上限の引き上げには賛成しかねる。
 - 任期についてはもう1年ぐらい伸ばしてもよいのではないか、と思います。
 - 現職時点で保護司に就任していただけるよう、職場のご理解を得るような依頼方法を模索したい。
 - 年齢条件を2、3歳引き上げて条件を緩和する必要があると思う。推薦方法についても、市や町単位の広い範囲ではなく、行政区ごとに適任者の発掘を行うなどの方策を考慮してはどうだろうか。
 - 昨今の就労環境等を勘案すれば、新任66歳以下の原則を引き上げてよいと思います。再任76歳未満（特例再任保護司の最高従事年齢である78歳になる前日含む）は、現行通りでよいと思います。
 - 現行のままでよいと思います。
 - 他の組織（民生委員等）の委嘱時年齢もだんだん上がっているように聞きます。保護司の委嘱時年齢についても、そのつど（個々の状況等を）考慮してもよいのではないかと思うときがあります。
 - 人間だれしも歳を取れば体力や判断能力の減退は否めないが、本人が承諾すれば2年間の延長が認められることとなったので制度の改正を歓迎している。
 - 今後の動勢如何では再々延長が取りざたされることも考えられるが現時点では現行通りで良いと思われる。
 - 委嘱時年齢の制限は撤廃すべき。又、再任の上限は現行のままでよい。
 - 任期（2年）で75歳までで良いが、退任の時期を委嘱年月日等関係なく皆75歳誕生日までと揃えてほしい。
 - 定年退任年齢を迎えても保護司活動に対する支障の有無には個人差が大きい。定年退任年齢は現行のままで、特例再任は本人意思と保護司会意見等の運用基準を検討すべきである。
 - 法務省の方で、公募のような形で広報されることを提案いたします。
 - 保護司の活動を保障するという観点からも職専免の適用範囲を広げて欲しいと思います。また、推薦された後、候補者による観察官面接を必ず実施して欲しい。さらに、観察官による推薦者（町内会長、自治会長など）への推薦確認も出来ないか検討して欲しい。推薦者への働きかけをすることで、地域に根ざした保護司活動を定着させることに繋がっていくと思います。
 - 就労年齢等も上がっており、また、個々人の気力体力面での再任用基準の延長など柔軟な対応を希望します。
 - 任期は一律2年としないで、70歳までは5年とし、70歳を超えた場合に2年としたらどうでしょうか。
 - 再任上限については、よほどの事情がない限り再任を希望しないと言いくいと思うので、再任上限については今のままでよいと思います。
 - 委嘱年齢は65歳までの人というのは、これまで通りでよいと思います。再任は、現在、特例再任で75歳、あるいは77歳の定年時に再度引き受けて頂くという制度が出来、1期2年間の延長が出来、嬉しく思っていますが、この2年間に制約をつけず、これまで同様に任期満了まで、保護司活動を続けていけるように改正して欲しい。（名前だけの保護司は要らないという意見あり）
 - 委嘱時年齢の制限を引き上げ又は撤廃すべき。
 - 現行のままで良い。

- 保護司の定年制を再考してほしい。定年間近の保護司の中には健康に自信があつて保護観察の仕事に意欲を持っておられる保護司がいます。観察官が、本人の意思確認と面接によって適性を判断するなどして、保護司会長の推薦があれば期限付きでの定年延長ができないか検討してほしい。そのような意味で現在の特例再任制度は廃止の方向で検討して欲しい。それより、新しい保護司の発掘に力を入れるべきである。発掘を保護司にのみ依存している現状には限界があり、監督官庁である保護観察所や観察官などによる発掘も検討して欲しい。
- 委嘱時年齢は75歳まで引き上げたかどうか。上限については原則80歳。保護司委嘱年齢66歳は廃止して、退職年齢も80歳に上げた方が良くと思います。
- 現行のままでいいと思います。
- 現在の任期については良いと思います。
- 再任上限を引き上げても問題の先送りになるように思われる。
- 現行のままでよい。
- 企業や行政の定年延長が進む中、委嘱時年齢の制限を撤廃すべきと考える。再任の上限は現行のままでよいと考える。一律に引き上げたり撤廃すれば、組織の硬直化につながり停滞する。対象者が減少する中、新陳代謝は必要と考える。
- 特例再任制度の導入は、任期の公平性を感じられよい制度であると思う。
- 委嘱年齢は現行のままでよい。①ある程度の定年は必要だと思う。現行のままでよい。②再任の上限に関しては、ゴールを設けることも大切と思うので現行の前後の年齢でよい。③現在の任期、再任引き上げよりも若手保護司に入ってもらふことで保護司活動の活性化を図る。
- 委嘱年齢は引き上げる必要あり。①66歳以下に限定する必要はない。②66歳を引き上げる必要あり。③就業年齢が65歳超まで伸びており、66歳以下の候補者を探すには困難な社会状況となっている。④少子高齢化社会となり、特例再任保護司制度を廃止し、保護司の委嘱年齢を78歳や80歳の年度末までに伸ばすことも必要。
- 委嘱年齢は撤廃してよい。①現代の多様な働き方の有様を考えると、委嘱時年齢の制限に具体的な根拠を感じられない。②健康状態は、人によって様々である。一概に年齢で制限することはやめて、各人が活動に支障がない限り活躍できるように年齢制限の撤廃について検討をお願いしたい。
- 再任については上限を撤廃してもよい。
- 役職となるとき年齢、もしくは役職であるときの定年の考え方をきちんと規定したほうよい。
- 保護司再任時の選考において、保護司活動等の評価が、適・否・要検討とあるが、ハロー効果等の偏りを防ぐためにも、数値化（研修回数、イベント参加等）による評価方法が好ましいと思われる。
- 現状では、各保護司会の評価にバラツキがあると思われる。
- 再任上限についてはこのままで良いと思う、理由として運転免許証の返納が進められている中で上限引き上げは問題がでると思う。
- 年齢を引き上げるのではなく現在のまま、現職の働き盛りの保護司確保を考えるべき。
- 現役として活躍する年代が上がってきている。委嘱時年齢及び再任の上限を引き上げるべき。
- 再任上限の引き上げはやむを得ない。

- 現在の年齢条件を基本とし、例外を認めることを望む。(ケースにおいては、地区会長から特例申請し認可してもらう方法。)
- 委嘱時の上限年齢を現行より2歳引き上げ68歳にすることで人材の幅が広がり確保がしやすくなる。
- 上限年齢を2歳くらい上げて良いと思う。
- 委嘱時の年齢を68歳まで引き上げた方が良い。再任年齢は現行のままで良い。
- 本人の気持ちを尊重して任せたらよいと思う。一応、目安として今のままで。
- 現在の任期は妥当であると思う。また特例再任についても本人の意思が尊重されているので現状でよい。
- ①保護司の任期は78歳前日までに統一する。②会計年度に78歳に到達する人は役員になれない旨統一する。
- 年金給付支給年齢の引き上げや生涯現役の就労などと同様に保護司においても委嘱年齢の制限を引き上げることなど再任の上限引き上げはすべきではない。保護司の高齢者の多くが健康面の不安を抱えており、日常生活を送っているのが現実である。
- 高齢保護司の健康面から考慮すれば、いつまでも再任上限を行い、引き止めることは避けなければならない問題である。
- 任期2年は良いが、委嘱年齢は引き上げるべき。それに伴い再任上限も引き上げたほうが良いと思う。健康寿命、就労年齢が高齢化している現在、66歳以下という委嘱条件は時代にそぐわない。社会経験と品格を備えている人材を年齢制限によって排除してしまうのは社会の損失である。
- 任期については、一応現在のままでよい。
- 個人差があるので、年齢制限撤廃の検討も必要。
- 任期2年更新を5年程度に引き上げる。
- 一般的に退職年齢も引き上げられている社会において、保護司の年齢制限の見直しも必要である。委嘱時の年齢を69歳まで引き上げた方が現実的である。健康寿命も延び、一方でやる気のある人、本当に人を愛し、更生のお手伝いが出来、人とのかわりが好きな人なら再任上限を79歳とする。また、保護司という誇りも大切だが、誇りだけで生きようとする人も存在するのも現実である。会の新陳代謝も必要であるので上限は難しい。78歳以降の条件を付けるのではなく、即78歳で定年とするとか。
- 職場での定年が引き上げられたので、再任の上限を引き上げるべき。
- 現行のままで良いが、本人の希望により特例再任保護司の任期を延長したらどうでしょうか。
- 現行のままでよい。制限引き上げや撤廃は新任保護司の成り手が少ないための定数不足を補う一時しのぎの策に見える。仕事があって面談の時間が取りにくい人でも保護司になれるような条件整備が必要である。対象者の面接は自宅でしなければならないと思われる。このことが保護司を受けることへの家族の理解が得られない理由としてある。サポートセンターを面接会場に利用することができることを知っていただくことも必要である。
- 年齢を引き上げるのではなく現在のまま、現職の動き盛りの保護司確保を考えるべき。
- 委嘱時年齢の制限の引き上げを検討する。再任の上限は現行を適用する。
- これまで多くは、慣例のなか、保護司個人の地縁や血縁を通して、保護司

に推薦出来る者を探していたと思う。しかし、近年では社会情勢の変化（65歳まで就労等）でなかなか、依頼しづらい状況にある。については、公募も一考かも。または、市役所等身近な公的機関の職員の中には地域で消防団や防災士等々を引き受ける職員がいるのを踏まえ「保護司」というボランティアの活動があることを職員に率先して周知して貰うのも一手ではないかと思う。

- 委嘱年齢の制限は撤廃していいと思っている。ただし、ご本人の健康状態が良好、かつ、家族の理解がある場合。
- 本人の意欲や熱意があれば、健康状態等一定の条件のもと、上限は撤廃してもよいのではないか。
- 上限は要ると思う。任用のハードルを如何に下げることができるか。
- 委嘱年齢の引き上げと、任期満了者の年齢、再任年齢も引き上げてよいのではないか。
- 現状で問題はないと考えます。
- 一定の年齢制限は必要であるが、当事者の気持ち意欲も尊重すべきと考える。
- 60歳以上の高齢者が8割を占めている現状では、2年の任期は長すぎることは無く妥当と思います。
- 再任の上限年齢76歳未満は、高齢者の運転免許証更新時の例等があるように健康寿命及び認知機能を考慮すれば、延長するにしてもごく限られた1～2年程度ではないかと考えます。
- 再任については、個人差があるので、健康状態に問題が無ければ、本人の意思を尊重し、続けられるようにする。
- 再任されても担当出来ないのであれば、保護司の定数保持の為なら再任者はいらぬのでは！
- 委嘱時年齢の制限は引き上げるべきだと思う。
- 公募も一定数は必要と思うが、自薦になるので慎重に注意深く委嘱する必要がある。
- 公募も一つの手であるが、その人柄の評価を短期間で行うことは無理があるのではないか。普段から、アンテナを高くして人物評の情報を取り入れていくほうがベターではないか考える。
- 委嘱年月日と保護司の誕生日の関係で任期が延長されるが、もう少し簡単に理解しやすくして欲しい。
- 現行のままが現状ベストと思います。
- 保護司としての経験も豊富であることから、特例再任の上限の引き上げをお願いしたい。
- 保護司候補者の減少等を考慮すると、再任上限の引き上げも考えられるが、再任については、より厳しい要件が必要だろう。
- 最近の就業状況を見ると、定年年齢が高くなってきており、従来のように、保護司活動に専念できる年齢も同様に高くなり、保護司候補者減少の最大の原因となっている。
- 委嘱時の年齢制限は撤廃していいと思う。良い人材が年齢を越えていることから推薦を見送ったケースがある。
- 問題なし。
- 現在の委嘱年齢が66歳以下までに制限されているのは何か理由があるものと思います。その理由もわからないままここで意見を述べるのは難しいように思います。

- 再任上限については現在のままで良いと思います。これについても76歳未満とされたのにも理由があるはずです。定数を確保するために再任上限を引き上げる（そうではないと思いますが、そう思えてしまいます）のは少しおかしい。
- 委嘱時年齢については上記で述べたとおり67歳程度までの引き上げは必要と感じます。再任の上限は現行でも妥当と考えます。が、特例再任保護司の活動について、78歳の翌日から諸活動ができなくなることについては疑義を感じます。令和元年8月26日の「保護司知恵ネット」から令和2年2月27日の協議会まで検討されての結果ではありますが、年度途中で78歳になったことで事件担当及び役職並びに企画調整保護司から退くことについて、せめて年度末か任期満了日まで継続して頂く方が本人の意欲にもつながると考えます。
- 現行のままで良いのではないか。再任の上限撤廃は、後任が入ってこない意味でも保護司の衰退につながるのではないか。
- 高齢化社会に伴い、再任年齢の引き上げが必要と思われる。
- 保護司の確保に、大きな妨げとなっている。年齢制限の撤廃が妥当と思われる。
- 長寿時代です。委嘱年月日の引き上げは撤廃し、再任の上限も引き上げて欲しい。
- 特例再任制度は撤廃すべき。
- 現行のままでよい。
- 豊富な体験・知見を有効に活用する上で、一律の委嘱年齢の制限は撤廃すべきと思われる。ただし、一定の更新期間を設定し、当人の職務継続の意思確認や健康状態の把握を行う必要があると考える。
- 現状の委嘱時年齢引き上げは、保護司会の定員確保の延命を図っているだけである。再任の上限は引き上げるべきで、役員は出来ないが職務は通常のみでないと、本人の意欲がそがれると思う。会としても延長の2年間は会費徴収をためらっている。
- 再任の上限をなくすべき。
- 現在一般的に定年年齢が60歳から65歳に引き上げられているので、委嘱時年齢を65歳から70歳に引き上げてもらいたい。なお再任上限は人により体力・健康状態が異なるので本人にお任せしたい。
- 現行のままでよい。
- 再任年齢を特例再任の年齢まで引き上げ、特例再任制を廃止する。
- 再任の上限を撤廃して欲しい。再任者が元気で継続の意思があればそのことを尊重したい。
- 委嘱時年齢を引き上げることが根本的解決に結びつくのか疑問である。
- 人生100歳時代に入り、元気な保護司が多く、再任用の上限を80歳未満まで引き上げて欲しい。
- 委嘱時の年齢は目安として示すものとし、撤廃した方がいい。また、再任時の上限年齢は2歳くらい引き上げた方がいいと思うが撤廃すべきではない。
- 保護司活動活性化を図るためには、任期や再任上限を現行変更すべきでない。※保護司活動において助言を頂けるよう退任保護司体制を整える（予算計上）
- 新任保護司・研修及び社明運動への参加声掛け及び保護司候補者推薦を頂ける環境にする。

- 委嘱時年齢は引き上げた方が良い。
- 任期は1年更新が良い。
- 再任上限年齢及び特例再任上限年齢は現行どおり。ただし現行を踏まえて今後検討すべきと思う。
- 特例再任保護司の必要性を感じない。
- 初任者の年齢制限66歳未満についてはその人の経歴を理由に(元警察官・元教師、元矯正職員等)、少しオーバーしても保護司になってもらったりできているので運用できるのでは？
- 再任上限については、特例の78歳以降の活動は複数対応の場合は認めるなど活動について工夫してできないものか？
- 働き方改革で退職年齢が引き上げられており、年齢上限についても見直しする必要があると思います。
- 特例再任の制度がスタートしているが、年齢78歳になると保護司活動等に制約があり、本人にやる気がなくなっていくように見える。特例再任の委嘱期間中は、職責についても従来通り付与できるように見直しをお願いしたい。
- 委嘱期間が2年では短いように思う。3年ないし4年の期間延長を検討してもらいたい。
- 健康に問題がなく保護司としての気力、熱意があれば現在の再任上限は良いと思う。
- 委嘱時の年齢は定年年齢が引き上げられているので撤廃しても良い。
- 再任の上限は現行のままで良いと思う。
- 年齢制限は現行でよい。もし本人が、健康で保護司の業務を続けたいという申し出があった場合は、現行の特任保護司の年齢制限を撤廃し、本人の意思にまかせた方がよい。
- ①再任の上限については現行のままでよい。②企業等の定年延長に伴い、委嘱時年齢の制限を引き上げるべきと考える。③未成年の保護観察対象者を70代の保護司が担当した場合、共通理解の話のテーマや共感できる部分が限られており、対象者と保護司が20歳頃の話をして、技術も時代も流行も大きく異なっている。様々な小さなことから対話の積み重ねがあろうが、共通できる部分にジェネレーションギャップは少ないほど効果があると考え。上限を潔く定めることによって次世代の活性化に繋がるのではないか。

2. 職務内容の在り方、保護観察官との協働態勢の強化

- 事件を担当する処遇活動や犯罪予防活動を始めとする地域活動を経験した人でないと、保護司会の運営事務を担うことができないのではないかと。これら全てを担うのが保護司である。
- 保護司会の事務については、保護司会内で工夫し、会員であるすべての保護司がそれぞれの得意分野をいかしながら役割を担うべきではあるが、事務手続については簡素化する必要がある。
- ケースを担当して初めて保護司としての勉強が始まるのであって、複数指名制を積極的に活用したり、担当数に偏りが無いよう、保護区や分区単位で調整するなどして、多くの保護司が事件を担当できるようにすべき。
- 仕事を持つ保護司のことを考えれば、平日夜間や休日の研修・会合の実施について配慮すべき。その在り方については、常態化するのではなく、保護司会と保護観察官が調整しながら実施すべき。
- 保護観察官は保護司からの報告書に打ち返しをすべき。夜間・休日でも保護観察官に相談できる体制を整えてほしい。定期的に、保護観察官と保護司が相談できるような機会を設けてほしい。保護観察官は、積極的に保護司会を往訪し、担当する地区でどのようなことが起きているのか把握してほしい。

(1) 現状・課題

〔北海道地方〕

- 保護司としての職務を遂行するのは当然である。また、保護司が遂行している民間団体への活動協力は、保護司会としての取り組み・観察所からの働きかけが重要である。
- 保護司会事務のみの担当制は保護司の職務から外れている。事務局の仕事の煩雑さに事務局長は大変な激務であり、業務のスリム化を考えて欲しい。
- サポートセンターの運営及び保護観察所・連合会等からの調査や照会事項等の業務が多忙になっている。これらの事務処理は保護司に格差があるため、特定の保護司にしわ寄せ状態となっていることから、事務処理に特化した者の配置が必要である。
- 事務専門担当制を導入する場合には、罪を犯した者や非行少年を担当し改善更生させたいという志を失わせるなどのデメリットもあることから、従事期間の限定、当該保護司の特性等を十分吟味するとともに、報酬について検討する必要がある。
- コロナ禍期間中における、保護司活動の規制により各保護司から、「やりがい」「たのしさ」が薄れたり・感じられなくなったとの声を耳にしたところです。保護司としてのモチベーションを維持し高める方策が必要ではないか。
- 有識者の保護司は、日中に開催する研修会等の参加が難しいと思われる。
- 初めての事件を担当する場合には、不安感がついてまわる。
- 保護観察対象者を受け持っている保護司とほとんど受け持っていない保護司では、更生保護への認識と保護観察能力の差が広がっている。

- 分区会、地区会等での役員のなり手不足。若い人は仕事をしているため。観察所からの積極的な個人へのフォローが少ない。
- 各種関係機関や団体及び地域住民は、保護司の存在意義やその活動等についての理解に乏しいことから、啓発活動や各種事業を行っても、その効果があまり期待できないし浸透しない。(保護司ってなに? ・どこの団体? ・わけわからん? ということになる)
- 保護司法第8条の2に該当する行事及び当保護司会が主催する各行事は、それぞれの担当部長が資料作成、実施要領などを企画し各種関係機関や団体への連絡調整を行っており、担当部長の負担が大きい。
- 観察官からの説明不足。
- 保護観察官の仕事は多岐にわたり、多忙であります。ユニット制などで、観察官同士が協力し合う制度は大変だと思います。保護司会運営事務を行う賃金職員については未実施ですのでわかりません。
- 保護司会事務のみを行う保護司については必要性を感じない。ボランティア団体でしかも保護司会においては、デメリットが大きすぎる。
- 知識や技術も専門的なものを必要とする。
- ボランティア活動として保護司の職を担っている国は他になかった。
- 保護観察は個人対応面接であるため担当ケースの責任の重さを感じる。
- 精神疾患を抱える対象者(ボーダーもあり)への対応が難しい。
- 対象者の行動範囲、居住場所に疑念を抱くことが多くなった。携帯電話の普及により。
- 地区ごとに1名の保護観察官が置かれているが、今後、チームでの処遇になってしまうと、1人の保護司に対し、複数の保護観察官が対応することに不安がある。観察官との信頼関係に基づいた保護観察が行えなくなると思う。
- 今後も、一保護司に対して一観察官の制度は守り、お互いの信頼関係や相談のしやすさがないと、保護司が困った時、個人のみで考え孤立してしまう。
- 観察官の異動が早すぎる。
- 現役で働いている世代は、平日の日中開催される保護司研修や会合への参加率が低い傾向にある。そのため、他の保護司との交流する機会が少なくなっている。
- 平日・日中に開催する会合や研修会には、参加できる者が少なくなってきた。現職の保護司や70歳まで働く保護司が増えて、平日の参加が困難になっている。平日の夜間や、土日の会合、研修会の実施ができることで、仕事のある人や昼間に別の会合や介護などの用事がある保護司の参加が可能となり、研修会等の参加者が多くなることが予想される。
- 現状、保護司は若年ではなく、観察所から出るIT等の使用方法は高齢者では無理があるように見える。
- 課題として守秘義務との関係(デジタル化)。
- 上部団体から重い要求を課され? 増やさなければ、職務の遂行はそんなに難しくないと考える。サポートセンター運営・雇用主会への加入等多岐にわたる業務を付加されるので携わる保護司は疲弊して普段の最低限の活動や目的の遂行ができない。今一度、我々は、無報酬のボランティアでしょう。
- 担当観察官が保護司と通年コミュニケーションを共有できるのであれば良いが、担当官が頻繁に変わる状況はいただけないと思われれます。

- 観察官の異動が早すぎて、観察官との意思疎通が図れない。会議等においても、ネット会議や書面提出で済むことも多いのではないか。
- 現状のままで良いと考える。
- 環境調整、保護観察、犯罪予防活動、研修会等への参加は、保護司ならば誰も抵抗はないものと思われる。問題は、保護司会の運営である。保護司会運営に専念できる保護司は少なく、会長、事務局、会計等の役割の引き受け手が不足している。学校との連携、自治体への働きかけ、協力雇用主の拡充、協賛金の募集、新任保護司の開拓等、保護司会として多くの取り組みが期待されているが、保護司会の運営事務の煩雑さに至っては、単なるボランティアの域を遥かに越えているのではないかと考える。保護司はボランティアであることの基本はそのままに、しかし、具体案を示すには至らないものの、会運営の担い手には、何らかの対応が必要と思われる。
- 現状で良いと思うが、保護観察官と連携が少ないように思われる。
- 地区保護司会の運営における活動報告や会計業務の事務的な負担が大きく、事務処理の人材が確保できない。
- 主任官との連携がとりにくい。
- 対象者の相談をする機会が少ない。(こちらから一方的)
- 現在、保護司に委嘱された直後は保護観察事件等があまり割り振られない傾向にあると思われる。
- マンションの増加や核家族化により保護司の自宅が昔より狭小化し、対象者との面接場所の確保が困難になっている。
- 保護司会の総務・会計等の事務負担が大きく、また後継の担当者確保もままならない状態が続いている。企画調整保護司についても、サポートセンターが所在する分区所属の保護司のみで回している状況であり、負担感がある。
- 保護司会の活動をとおして、会長・副会長は分区内で持ち回りしても事務局がしっかりとしていれば問題なく会は活動できるが、現状では事務局を持ち回りで行うことは難しい。会員が減少している中、ほとんどの会員は何らかの役職を持っているのが現状だ。観察官との意思疎通は、郵便配送の質が落ちている中、文章でのやり取りは1週間かかるのが現状であり、電話対応もあるが、ネットの活用がまだ不十分である。
- 保護観察と啓発活動を担当制にしてはどうかという意見があるが、保護観察業務を経験することにより啓発活動の重要性が一層認識できると思う。
- 対象者面接のほか啓発運動・地域活動等、保護司として時間を割くことが多すぎる。
- 観察官一人が抱える事件、保護司対応分を考えると、事務処理量が多すぎるのではないかと感じ、相談をすることで時間を割いていただくことをためらってしまう。
- 新しく観察所内で、担当グループなどで業務分けがされたようだが、どなたに相談するとよいのかが見えずらい。
- デジタル化が勧められているが、保護司の年齢層が高く対応が困難である。
- 現役で仕事をしている保護司が参加しやすいように、研修など土日・夜間を利用することも考慮に入れてはどうか。
- 保護司の活動、更生保護については、観察所が積極的に説明、紹介にまわる、周知を図る業務担当が必要だと思う。民間人が伝えるのとは聞く側の姿勢が全く違う。保護観察所が進める更生保護の活動をお手伝いする立ち位置の関係ではなかったか。保護司の確保、啓発活動と、保護司会の活動

- が負担となっているが、観察所職員が足りないからだともみている。
- 保護司のスキルアップのための研修への不参加に対するペナルティーは本人の心の問題だけとなっている。運用面でのハードルは高いが、CPD的な制度やオンライン講習（本人ID発行）の設定も有意義と考える。
 - 保護司会事務局を担当する保護司は、現状かなり専門的な内容と従事する時間が求められています。サポセン駐在の企画調整保護司と協働しての業務の分担化を図ることにより対応は可能と考えています。（保護司会としての課題でもありますが）
 - 地域別定例研修は、研修場所を毎回変更する等受講率の向上を図っていますが、仕事に従事している現職の保護司の受講は困難な状況です。（切実な声あり！）
 - 全ての保護区にサポセンが設置された今、年間数回でも地区担当観察官のサポセン駐在を実施すべきと考えます。（特に、観察所から遠隔地の保護区の場合には）
 - 就労している保護司にとって、土、日あるいは夜間の活動でなければ保護司会活動や研修会に参加できない。若手保護司の活動を支援するためにも保護観察官にはご協力いただけると有難い。
 - 事件を担当する保護司が減少している中で、職務の分担等が論点に挙がっていますが、安易に事件担当・地域活動担当・事務担当等と区分すべきではないと考えます。
 - 地域別定例研修は、全ての保護司が必ず受講できるように配慮すべきと考えます。土日・夜間対応・オンライン受講等で対応は可能ではないでしょうか。
 - 社会の複雑化や事件の困難性を考慮すれば、専門的知識と対応を要求される保護観察官は増員すべきと考えます。
 - 職務内容の在り方については、特に問題を感じていない。
 - 仕事等で定例研修会に参加できないことがある。
 - 有職者の保護司は、日中に開催する研修会等の参加が難しいと思われる。
 - 初めての事件を担当する場合には、不安感がついてまわる。
 - 保護観察対象者を受け持っている保護司とほとんど受け持っていない保護司では、更生保護への認識と保護観察能力の差が広がっている。
 - 保護司本来の職務を経験することは重要であるが、地域によって格差が生じる。
 - 複数担当制は日程調整が困難。
 - 新任保護司の不安・負担等は複数担当により軽減されている。
 - サポートセンターを活用することで他の保護司や観察官とも協働できている。
 - 仕事の関係等で日中の研修参加が難しい。
 - 保護司の事務、特に保護観察所に提出する書類の事務処理に高度な部分があり混乱している。
 - 保護司以外の方が事務処理をするには、守秘義務の問題も出てくる。
 - 保護司会及び更生保護サポートセンターの事務局としての職務内容を考えると、単に事務処理や会計だけに特化した役割ではなく、そのいずれも保護司会活動や更生保護を熟知していることにより効果的に職務を遂行できると考える。
 - 保護観察官との協働態勢を強化すべき。
 - 夜間、休日の対応体制が不十分（特に駐在官事務所）。

- 今後ますます保護観察官の役割も仕事量も増すと考えられる。

〔東北地方〕

- 保護司一人だけではなかなか解決しにくい対象者もいる。協働態勢の必要性を感じる。
- 保護観察、生活環境調整を行うとともに“社会を明るくする運動”等犯罪予防活動を活発に展開中である。また、各種研修活動に参加しスキルアップを図っている。なお、犯罪予防活動、自主研修等の参加等が活発化すると、それに伴い時間がとられるとともに、関係事務処理の手間・時間がかかる現状にある。また、保護司会の活動の企画、運営、検討（企画調整保護司や役員、事務局の任務）は事務量が多く、自宅での事務処理となることも多い。保護観察官との協働態勢については特に問題なし。特に、H@による保護観察経過報告は負担軽減となった。
- ホームページからの文書連絡体制が強化されて、各保護司への連絡伝達がスムーズにできている。
- 当地区では、グループライン等により速やかに連絡伝達、また各保護司の意見を聞いている。
- 観察所、担当観察官と連絡をしながら、一日も早く対象者が社会復帰できるように取り組んでいる。
- 保護司会事務局を担当する保護司が少ない。保護司活動をする中で事務局の仕事が重要な割には、評価されていない。専門知識を必要とする対象者を担当した場合、どう対応したらよいか。
- 保護観察所の距離を考えると、観察官と直接相談・面談できる機会が少ない。土・日曜日、夜間の研修もできないとなると、定期駐在の日程に相談の時間を組み込んでもらうしかない。
- 観察所からは照会・依頼・検討事項が通常事務業務として文書等の配信及び送付されてきている。この現状について事務局として、てんてこ舞いをしているのが実情である。また、保護司会及び他の更生保護団体からの活動対応についても種々あり、事務局（サポートセンター）での対応について、土・日に対応せざるを得ない状況で、配分日数では大幅に不足していることが実情である（土・日出勤については配分日数にカウントできない状況。）。
- 保護司法第8条の2により保護司の職務遂行内容が明記されている。保護司会運営事務は、職務内容から保護司本来の職務と相違する。
- 事務局担当保護司の負担が過大になりつつある。部内で考慮しながら対処している。
- 相談、疑問等があれば、担当観察官、関係部署に相談し、指導指示等を受けて処理している。
- 保護司会運営事務担当者が担当事件を扱うのは大変さが感じられるため多少の配慮があってもよいと思う。
- 対象者との面接等に関わり、保護観察官からのアドバイスを得る機会がほしいこともあるが、定期駐在のタイミングとうまく合わない。
- 保護司に委嘱された場合、地区保護司会に加入し、保護司活動を行うことになる。一保護司としての保護観察や生活環境調整等の職務遂行については、個人スケジュール管理の下で可能な範囲であるが、保護司会の頻繁な組織活動が加わることで時間的負担、労力も増え、ボランティアの域を超える保護司活動へのストレスを感じる保護司も少なくはなく、持続可能な

- 保護司活動とするための配慮が必要と思われる。
- 職務内容としては、確かにどの範囲までというのは、明確でないのも事実である。保護司個人の考え方で被害者宅を訪れ、加害者本人へ謝罪させる。担当終了後もこまめに相談に乗ってやるという規定の保護司の職務を超えた部分までやる、やらざるを得ない現状もあるのが実態である。身分が非常勤の国家公務員と言いながら、報酬（支給なし）を含めた活動費等が脆弱な要素もあり、その責任範囲も認識していない部分もある。対象者を一任され、その対応をしなければならないが、保護司の考えている以上の困難な対応を求められる対象者がいるのも現実である。プロの保護観察官とのより一層の連携が求められる場面が多々ある。保護観察官も多忙であると思うが、研修を受けたとはいえ困難な案件もあることから、初期の段階では複数対応面接の中に保護観察官も組み入れた対応も一考である。
 - 現実論として長年の先輩保護司でありながら、地域性によって事案担当経験が少ない方もいるので検討に値すると思う。
 - 活動から事務までを行っていることから多忙で事務の遅れが出ている。
 - 事務局担当保護司は、毎日のように啓発活動の準備や手配、自治体との連携、保護司との連絡等々に必死に従事していて、ボランティアの域を超えている。
 - 保護司会の職務内容から犯罪予防活動を切り離すべきではない。再犯防止等を考えるなら、今まで通り活動すべきである。
 - 各保護司会に事務員を採用すべきである。
 - H@は、複雑で使えない。ICT化が言われているが、年齢が高い人が多い保護司会では使いこなせず大変である。
 - 職務内容については、現状のままで良いと思う。後は、主任官の保護司に対する担当の割り振り。
 - 保護司の本来の活動のほかに、事務（庶務・会計）をこなすのは大変で、負担の軽減を図るべき。
 - 地域の犯罪予防活動では、保護司個人の活動をバックアップするために保護観察所の積極的な関わりが必要。
 - 保護司や観察官との面接内容を報告書だけで済ませる事は、対象者への細やかな指導という意味で物足りない。
 - 保護司によって活動に偏りがあり、担当事件に関する仕事より、事務・部会運営に対する仕事が増え負担が大きい人もいる。
 - 職務内容、保護司間の連携、協働態勢は現状遂行されている。
 - 定例研修、ケース担当保護司と観察官との情報交換、ケースと担当官面接、ケース相談等観察官との連携を密に行っている。しかし一方で、中には対象者に起因して面接が困難な状況や複雑な家庭環境、家族の協力が得られない、家庭崩壊、精神疾患を抱えている場合など困難なケースも増加している。
 - 昨今の担当は複雑で専門知識が必要な事例も多く、観察官との協働態勢は必要不可欠。
 - 事務処理等が多く複雑で担当の保護司の仕事量が多くなっている。
 - 観察官とは、以前より個々の状況に柔軟に対応していただいている。
 - 職務内容について、遵守事項の一般遵守事項、特別遵守事項の状況を注意深く見守ることが大切と考える。
 - 協働態勢については、保護司のキャリアに格差があるので、基本的知識、専門的知識を保護観察官と密に連絡報告をして強化を図ることがよいと考

- える。
- 当初、土曜・日曜・夜間等は担当観察官と連絡が取れないことが不安であったが、ボランティアとしての守備範囲で対応することで気持ちが楽になった。
 - 研修会等への出席率が低いので、保護司の職務の遂行として、保護観察所所掌事項だけでなく、犯罪予防活動など保護司会の活動もあることを再認識してもらおう。
 - 地区担当主任官とは、日ごろより連絡相談をし指導を仰いでおり、良好な関係です。
 - 地区担当保護観察官が毎年替わるので、地区との連携が密になりにくい。
 - 保護司と保護観察官は相互に連絡を取り合い、調整しながら協働して職務を行っている。
 - 対象者が減少傾向にあるものの、対象者の事犯が複雑で難しいものが増えてきている。
 - 対象者の担当を持たない保護司が増え、業務のやり方を忘れてしまう等のモチベーションの低下の恐れがある。
 - 地区会の特性と思うが、IT化が始まり、パソコンが得意なサポセン担当が求められている。
 - 保護観察官は現在まで懸命に職務に精励されていると思います。
 - 職務内容の在り方については、各保護司が自覚のうえ対応していると思われる。また、保護観察官との協働態勢の強化については、各保護司が保護観察官と密に連絡を取り合っており、課題は見当たらない。
 - 職務内容の把握には、研修会が非常に役に立っている。対象者がいる場合は保護観察官との関りが密になるが、対象者がいない場合はほとんどない。
 - 定例研修会、自主研修会等は若い方の参加が見込めず残念である。ホームページでオンライン研修として受講することはできないか。
 - 対象者を一人の保護司が長期にわたり抱え込むのは、ケースによっては、負担になってしまう場合があると思われる。
 - 時間的制約。
 - 保護観察官の職務が繁忙ではないでしょうか。
 - 保護司運営を担当する事務は多すぎる。他の多くの保護司が事務に興味を持ち、協力する態勢は困難。
 - サポートセンター業務や観察所・県保連関係の事務業務が多い。ケース担当より保護司会組織運営の方に労力を取られる。
 - 事務局長・会計の職務が多忙を極めています。サポートセンターが出来てからは原則自宅での作業ができなくなり、事務局長などは連日連夜サポートセンターで作業をしているような状態です。事務作業の外部委託か専門の事務員の確保に関して検討できないもののでしょうか。
 - 長期間担当している問題のない対象者に対しても、定期的な面接が義務付けられていますが、その面接や報告書の提出に対して苦慮している保護司がたくさんいます。一考をお願いします。
 - 地区保護司会の事務会計処理、実費弁償金請求業務、ICT対応、サポセン管理等組織維持に係る業務の増大に伴い、多様な人材が必要になってきている。
 - 参会者の都合により稀に休日や夜間の会合を行っているが、定例研修会の休日・夜間開催の希望がある。
 - 社明運動の連携。県大会等の連携。

- 保護司の多くは、対象者の保護観察や生活環境調整が主な任務と理解して、保護司を引き受けていると思われる。然るに、実際に対象者を担当している保護司は2割程度という状況の中で、保護司になって数年経過しても、対象者を担当したことがない方が増えているのが現状。
- 地区保護司会の会務が多すぎるのでは。
- 事件担当者と担当でない方との地域差が大きい。犯罪予防は多岐にわたり、ボランティア活動でどこまで踏み込み、全体に話しかけるのかにためらいがある。
- 保護司会の事務は企画調整保護司2名で実施しており、事務のみを行う担当制になれば、保護司間の協調性が低下する恐れがあるのではないか。
- 犯罪予防活動を含む組織活動のほとんどが、会長はじめ役員や企画調整保護司等一部の保護司で企画から実施まで行われている。一般の保護司の積極的な参加を促す方策を模索するも、有職保護司、親族の介護、本人の持病等で強制できない場合が多く、一部の保護司に負担がかかっている。
- 犯罪予防活動などの周辺活動は、もう限界。
- 保護司は、保護観察対象者と保護観察期間のみ関わりを持っているが、保護観察終了後には関わりがなくなり、再犯防止の観点からすると、どう対処すべきか見えてこない。
- 保護観察官との協働態勢は出来ていると思われる。
- 日頃から保護観察官との交流を密にする（研修会等には積極的に参加）。
- 保護観察官も転勤があり、勤務地、担当地区も広大で大変な仕事であると感じている。
- 月1回保護観察官と保護司との面談日を設けたこともあったが、なかなか保護司が参加できず、その後中止となった。
- 当地区では4月の総会において事務局制度を新設した。事務局長（1名）、事務局次長（2名）・庶務及び会計、役割を明確にすることによって負担を少なくする。
- 面接はサポートセンターを活用し、観察官面接もスムーズに行われている。
- 保護司会組織として運営していく以上、切り離して活動を行うことになると煩雑化するのではないかと思う。
- 現在、事件を担当する新任保護司には複数担当制が導入され、不安が解消されるので活用していくべきだと思う。
- 当市には、駐在官事務所（保護観察官2名）が設置されており、スムーズな協働態勢が図られている。また、年6回開催している理事会にも、担当の保護観察官に同席していただき情報の共有化を図っている。
- 地区の保護司が観察官と相談できる態勢のため、現状のままで良い。
- 休日（土・日・祝祭日等）に研修会を開催することは可能か。仕事の関係で平日仕事を休むことができない保護司もいる。
- 職務内容については、特に意見はないが、保護観察官とはもっと密に連絡を取ってほしい。
- 複数担当制では、ベテランと新人が組むことにより新人はコミュニケーションがとりやすくなった。
- 対象期間にもよるが、長期対象者には数年に一度くらい、短期対象者には特になくてもよいのでは。
- 担当事件について、悩みがあっても観察官に相談をためらう。

〔関東地方〕

- 保護司に権限がない。
- 保護司法第8条の2では、具体的活動が不明のため、新任保護司は、職務内容がよく分からない。
- 対象者との定期的な面接・相談・関係機関等への訪問・電話等の活動のほか、行政との交渉や打合せなど広範囲で、何が職務なのか分からない時がある。
- 保護司の職務内容は、保護観察や生活環境調査、犯罪予防活動、保護司会の運営など多岐にわたっており、多忙である。ボランティアとして関わることが望ましい。
- 保護司会、サポセン、各部会が充実し過ぎるとなぜか忙しくなる傾向にある。かくて保護司の本分である対象者の改善更生や犯罪の未然防止などを疎かにすることにもなりかねない。
- サポートセンターの設置によって、保護司の活動負担が増えた。
- 社会を明るくする運動など、犯罪予防や地域における支え合いを周知する啓発活動が、保護司の職務内容の片翼を担っている。
- 保護司の活動において、保護観察や生活環境調整の活動は少なくなっていると思うが、社会を明るくする運動や犯罪の予防に努める活動が年々充実してきている。それに伴って会議や事務的な活動も増えている。
- 保護司会の仕事が多い。
- 保護司会運営事務を行う保護司の負担が大きく、保護司会の役員選任が難しくなっている。
- 保護司の職務の基本は、対象者との関りにある。しかし、現実には雑用が多すぎる。保護司会の役員ともなればなおさらである。「会」があれば「会長・副会長・事務局担当」などの役職が置かれる。さらに「支部長」や「部会長」なども必要になる。対象者の面接だけでも負担であるのに、さらに負担が増える。
- 地区保護司会事務局会計担当の実費弁償金等の申請事務が煩雑である。
- できる人ができる範囲でできる時間で行っているのが現状だが、現役で働いている人には難しく、一定の人に頼ることになる。
- 職務をそれぞれを切り離して活動する案があるが、全職務が関連しているので分けて活動していくことは全体の結びつきを弱めてしまう面と、逆に1つ1つの活動を強める面も持つ（やり方次第）。
- 保護司は対象者の対応を中心とし、保護司会活動を簡素化していく。また、行政が保護司会活動に関与し、事務的な作業は行政が担い保護司の負担軽減を図るべきである。
- 必要な知識や技術の習得のために研修に努めている。しかし、保護司の多くが定職に就いているため研修に参加できない者も多い。平日参加する場合は有給休暇を取っての参加となる。これからは、高齢になっても職を持つものが多くなり平日の参加が難しくなると思われる。
- 仕事に勤務している保護司が会議や研修等に参加できないことがある。
- 研修等はボランティアを基本とする以上強制はできない。
- 定年延長や再雇用等の制度により、保護司となっても平日の研修や行事の参加が困難な者が増えた。
- 生活環境調整、保護観察を担当することで、保護司の職務内容を確認することができる。しかし、新任保護司の場合には、研修を受けたとは言え実務としての経験を積んでいないので、不安を抱えながら職務を遂行している。

- 複数の保護司で、1人の対象者を持つことは、経験の浅い保護司にとっては、不安負担の軽減になり有効かもしれない。
- 担当観察官とは緊密に連絡を図り、情報交換もできている。様々な活動にも参加協力を得ている。現状で問題は無い。
- 保護観察や生活環境調整の活動において、確認のため、その都度保護観察官へ連絡をし、指導助言を仰ぎながら進めている。
- 非行のある少年の保護観察をしているとき、約束した面接の日時をキャンセルされ、連絡も取れず苦慮したケースがあった。
- 薬物、性犯罪、知的障害等、以前と比べて専門知識が必要となった。
- 有職の保護司が多くなっており、会議や研修の欠席者が多くなっている。保護観察のOJTとして経験の浅い保護司は保護観察官と頻りに連絡を取り合うことが大切だと思う。
- 保護観察官への連絡方法が電話だけである。
- 保護司と保護観察官の接触機会が少ないため、コミュニケーションが不足している。
- 担当観察官が2年で3人変わった。
- 現職で就労している保護司や対象者を持った経験のない保護司は、休日・時間や研修内容等理解し難いものを感じている。よって参加率も低い。保護観察官との協働が希薄になる。
- いまだ保護観察対象者を担当していない保護司が多いので、サポートセンターで先輩保護司との連携や担当保護観察官との連絡を密にすること等、情報を共有している現状である。
- サポートセンターにて保護観察官と定期的（定期駐在日）に相談・協議している。
- 対象者の処遇は、観察所・観察官との連絡調整で保護司個別のことで、負担・不安の多少はあるが、地区保護司会の犯罪予防活動は全般的に運営事務等は負担増となっていると実感している。
- 保護司を委嘱されて事件担当が無い保護司のモチベーションの維持が出来ず、早期に辞職希望の保護司が存在する。
- 地域によって、保護司の空白地帯が生まれてきている。
- 保秘観念にとらわれすぎると、地域貢献を含め活動が制約される。
- 秘密保持にとらわれすぎて、地域に対しての貢献活動・保護司活動も制約を受けている。
- 保護司間の役職による業務の繁閑の差が大きい。第8条の2ボランティア団体の割には職務の範囲、専門性が高い。
- 保護観察については、地域によりばらつきがありやむを得ない面もある。保護観察のない地域の保護司も犯罪予防活動をしっかりしてくれている。
- 保護司法第8条の2（職務の遂行）で定めている。
- 「保護司の使命」とも関係することではあるが、職務内容に関心を持つ保護司が少ないように思われる。
- 事務方の仕事、特に費用弁償金関係が煩雑している現状である。
- 保護司として対象者との面接及び報告書の提出、定例研修といった一般的には業務はいいとして、当保護司会では年7回の社会貢献活動を行っています。それぞれの保護司が年2回の参加ですが、事務局は毎回の参加となっており、少々負担が大きいのではとも感じます。
- 保護観察や生活環境調整の担当がないと、活動が休止状態となっている。
- 国又は関係機関への各種申請及び報告事務、並びに保護区活動計画等にお

- いて要求される事務能力が高度化している。
- 観察所の人事異動により、特に定例研修会の地区担当観察官と保護司の接点で、好意的に馴染んだ観察官が代わった時のさびしさもある。
 - 保護観察所へ出向くことを躊躇する保護司もいる。
 - 保護観察官は頑張っていると思う。
 - 協働態勢に異論はなく、業務を個別にフォローしていただいて感謝している。
 - 協働態勢には異論なし。業務に対して適切なアドバイスを頂いている。
 - 保護司と保護観察官とはスムーズに協働して職務をおこなっている。
 - 「犯罪をしたもの及び非行のある少年に対する社会内における処遇に関する規則」第43条第4項に規定。
 - 保護観察官との連絡・面談で不安・負担を軽減。
 - 現状では、地区担当の観察官との協働体制は、担当者を持つ場合と年4回の定例研修、総会・歓送迎会、新年会くらいである。
 - 保護観察官の指導により、各保護司は保護観察や環境調整にあたっています。また、研修会を通して報告書の書き方や面談の仕方なども丁寧に指導をいただいています。難しい案件においては、直接、担当観察官に指導をあおぎながら、面談をすすめているのが現状です。
 - 事件を担当すると、多かれ少なかれ対象者の対応等に悩みは生じるが、保護観察官への相談をためらうことがあった。
 - 保護司と対象者の関係は、保護観察官と異なり24時間体制となることが多く、お互いの連絡手段として携帯電話を使用しているが、電話番号を交換することに抵抗感がある。
 - 当地区は二市で構成されているが、いずれの市も事務局を設置しており、保護司が煩雑な事務作業に関わらずにいられることに感謝している。
 - 保護司会によっては、会の中に事務作業専門の部署を設けることになるのは充分理解できるが、事務作業のみに携わる人を保護司と呼ぶのは疑問に思う。
 - 対象者との面接などの保護司活動と、自主研修会などの保護司会活動を両立できている保護司が多い。
 - 犯罪予防活動の効果には疑問がある。
 - 保護司ごとに職務を分けることはしていない（犯罪予防活動のみを担当する等）。
 - 保護司の職務内容について、だんだん慣れっこになり、継続理解が難しい。
 - 事件を担当することの不安や負担の軽減。時代の変化に伴う研修等も必要とされる。
 - 保護司会の事務局（事務）が保護司のボランティアによって行われているため負担が増大している。
 - ①対象者を担当することの不安はいつもある。しかし、いつも同じ対象者ではないのが当たり前である。2人制にしたところで、不安は解消しない。
②短期で保護司を退任される方は、保護司としての役割は続けたいが、保護司会の活動が負担で辞めます、という意見が多いように見受けられる。また、今後は7月の支部会議（社明運動）と総会を少しずつずらし、同時に開催することに全会一致で決定したという経緯がある。③事務局を地方公共団体の職員が担ってくれている。市事務局における更生保護行政は、法定受託事務でも自治事務でもない。
 - 有職保護司は平日の会議に出られない場合がある。

- 保護観察対象者の保護観察期間を担当している。
- 現状では保護司の定員不足や新たな保護司のなりて不足が発生している。
- 現状の職務内容には大きな問題はない。会長の負担が大きすぎる。
- 保護司の職務内容のあり方については現状通りで問題はないと考える。
- 保護観察、生活環境調整、犯罪予防活動等職務遂行。
- 必要に応じて担当保護観察官と話し合いがおこなえているので、現状でよいと思う。
- 保護司の職務に関して、保護司も高齢化になっていますので、無理な活動は極力控えたいと思います。
- 保護司法第8条の2で示されている職務遂行をしている。
- 事件を担当することへの不安・負担の軽減と、活動場所の確保。
- 社会と共に生き抜く力、立ち直った人を受け入れる社会となることを目標として、保護司としては対象者の更生保護、犯罪を犯した人の立ち直りを支援しているところであります。
- 当地区内では、保護司から、主任官との協働態勢について、課題や疑義等の意見は今のところ出ていない。
- 観察官との調整は主に電話を利用して行っている。
- 担当観察官と直接面談して情報交換するのは難しい。
- およそ2年で主任官が代わるので相談しやすい方としにくい方が出来てしまう。
- 些細な疑問にも対応してもらっている。必要に応じて関係機関への同席をお願いしている。
- 保護司だけでは対応が困難な場合など、保護観察官と連携して、職務を行っている。
- 保護観察官とゆっくり話し合う機会が少ない。
- 保護司と保護観察官は協調して職務を行っている。
- 65歳まで仕事を続ける人が多い現状の中で、国主催の研修が平日のみでは、参加が出来ない者が多くなる。
- ①今回の保護司制度改正議論については、これまでのやり方では現行保護司制度の維持はできそうにもない。だから、見直しをする。ということであると思う。そうであるのならば、今回の制度見直しの協議会の委員として1人も保護観察官がいないのはなぜか。保護観察官が1人もいない中で、見直しの議論を進めるということについては、現行保護司制度がうまくいかないのは、現任の保護司に問題があるからという風にとらえられる。②保護観察官により、保護司会への対応について差が見られる。
- 事件を担当することの不安がある。
- これまでの保護観察官との関係では、一方的に書類が送られ、終わりもはっきりしないまま終わっていたような感覚でしたが、最近では、とても親切に対応や連絡など良好なコミュニケーションが取れています。
- 現状では観察官より案件の依頼を受けた後、定期報告書の記述内容の留意点等について連絡を頂き参考になっている。また主任官の面接時の対応についても、速やかに書面で連絡を頂き、面接時の参考にするなど大変有効なものとなっている。
- 当地区においては、対象者が少なく、観察官との協働体制は良い。
- 保護観察官との協働態勢については現状で問題はないと考える。
- 保護観察活動は、保護観察官と連絡を取り合い職務遂行しています。
- 必要に応じて担当保護観察官と話し合いがおこなえているので、現状でよ

いと思う。

- 現在の当地区の保護観察官は、自分の足で歩きながら保護観察対象者の地域と現状把握をされお話しして下さるのでありがたいです。
- 保護観察のうち「指導監督」が保護司の重要な職務であり、「面接」の内容結果を「報告書」で提出している。
- 対象者の勤務証明や所得証明書を提出してもらう際、勤務先に秘密にしている対象者には証明書類の提出が困難な場合がある。
- 保護観察官との連絡方法について、現在は各観察所の保護観察官の勤務時間に合わせて連絡調整を行っている。しかし、緊急連絡の場合に観察所の閉庁のため連絡することが不明である。
- 現状のとおり、保護観察官との情報交換を密にしていく。
- 犯罪の複雑化や対象者自体の健康や精神状態の複雑化が進んできている状況にある。
- 様々なケースに対応できるよう、幅広い知見や技術が身につくような研修を効果的に配置したり、新たな研修体系を構築していったりする必要がある。
- 土日の観察官との連絡。
- 保護司の職務から犯罪予防活動は警察、その他行政機関との協力で良いと思うが、間口が広く負担が大きい。
- 犯罪予防活動や保護司会運営業務の負担は大きい。
- 民生委員活動の事務局は社協が担っている、また、保護司会の事務局を社協が担っている地区がある。
- 保護司本来の活動のほかに、犯罪予防活動等地域活動に参加することが多い保護司会の事務処理が会計を含めて多い。
- 現状にて支障はないが、保護司の職務は、保護観察・生活環境調整・犯罪予防活動と考えておりますが、職務以外は協力できない方もおりますので、組織としての事務処理は総務部または会長が事務を行うのが現状です。
- 担当制（保護司活度の限定）は行っていません。
- 事務的内容が多くなってきていて、対応が難しくなっています。
- 年間を通じて保護司全体で犯罪予防活動に取り組んでいますが、生活の都合上、全員が参加することが困難な状態です。
- 保護司会事務は常に仕事があるわけではないが、見通しをもってやらなければならない。
- 事務局は保護司の仕事をやしつつ、書類の作成、会計、行事の企画運営などまとめるためにかなりの時間を要している。また、地区内でも地域によって保護観察事件を担当している保護司と担当していない・したことがない保護司に偏りがあるため、個々のやりがい、モチベーションの程度にかなりの差異がみられる。
- 保護司会の事務処理について、更生保護サポートセンターの設置に伴い、企画調整保護司を設置してサポセンを管理・運営しているが、事務処理量の肥大化が課題である。
- 保護司会事務負担増加。
- 当地区では、新任保護司の不安や負担を軽減するため、1年間サポート役のベテラン保護司をカウンセラーとして担当する制度を作った。
- 保護観察や生活環境調整等担当が少ない。
- 初任者研修や中堅研修など研修内容は充実していると思う。担当者を持ったならば先輩保護司への相談や処遇会議などに参加して技を磨く現在の進

め方は素晴らしいと思う。主任官とのコミュニケーションも充実しており、地域的な事件件数のばらつきもほぼ満足できる範囲にある。

- 担当数が少なくなれば自ずと事務作業や犯罪予防・薬物防止活動などヘシフトできている。
- 保護司活動、啓発活動、地区保護司会の部会活動を実施している。
- 対象者に対する処遇（環境調整を含む）は、個人の活動として守秘義務を厳守して対応。
- 各部会制を取り役割分担しているが、事務局が大きな負担を負い会の事務を処理している。
- 近年、保護司としての本業（対象者対応、環境調整、定期研修会等）の他に各地区での啓発活動、サポセンの活動等、仕事量が増えてきていると思います。特に事務局の仕事は大変です。
- 担当する保護観察官の経験や人柄が保護司の活動を左右しているような状況がある。
- 観察所保護観察官の発言が保護司会や保護司個々の活動に影響を及ぼすことは間違いない。異動や担当の配置換え等が比較的頻繁に行われており、一人一人の意識や取り組む姿勢に差異が見受けられる。
- 定例研修会3回を見直し。
- 保護観察官の掌握範囲は大変多いと感じている。現状では積極的に対応いただいている。
- 保護司と保護観察官は協働で職務を行うことになっているが、新任保護司から「観察官とは上下関係を感じるがあった。」と聞いている。
- 現状は、保護観察官との協働で進めています。新任保護司は状況により複数担当で面接する。新任の場合、サポートセンターでの面接を行うように進めている、必ず先輩保護司が同席できるようにした。
- 必要あれば、個々に相談している。定期研修で顔を合わせる程度。
- 保護観察官と保護司との間において、電話やメールでの対応が多く対象者の状況においては詳細まで把握できない場合もある。お互いの認識のずれ等も生じて来る可能性もある。
- 非常に良いと思います。保護司が事件を持っていれば、いろいろ観察官との対話が成立しますが、何もないとスルーしてしまいます。
- 現在、デジタル化推進委員会を定期的実施し、H@事業の充実を図っています。今後は、観察所との密接な連携がより重要となると思います。
- 対象者のことで気になることがあれば観察官に電話で対応を求めている。丁寧に応じてくださり助かっている。
- 保護司と保護観察官は、それぞれの特長を活かしながら協働して職務を行う。研修欠席者に対する知識・技能の習得は、配布する研修資料のみ。補完教材の確保が必要である。
- 特に問題はない。
- 4年未満保護司処遇研修会を実施し、事件を担当することへの不安・負担の軽減に努める。
- 定例研修や社明などに主任官が参加していただいていると思いますが、そのあとのいわゆる『保護司交流会』にも引き続き参加していただくことは、文書には書き表せないがとても意義あることと考えます。観察官は専門職であり数多くの事例を持ち合わせている立場から、助言やアドバイスをこの交流会でいただくことが多くあるが、それらをかみ砕いて先輩保護司の事例などと混ぜながら面接に活用することは多くあると思う。保護司が専門的知識

- 識を深めることは更生を単一的に絞りすぎてしまうのではないかと危惧する。いろいろな条件を持つ対象者と柔軟に向き合う保護司でありたい。
- 保護司個々の問題を、保護観察官に直接求める保護司がいる。保護観察官の労力を軽減するため、地区保護司会や先輩保護司が相談に乗る。
 - 主任官の駐在等、処遇対応方相談に乗っていただいている。
 - 定例研修等集合研修も実施していただいている。
 - 従前と変わることはない。
 - 対象者処遇のための主任官、保護司の相互理解のための機会が圧倒的に少ない。
 - 保護司は、処遇活動が中心だと思うが、役員になると、事務の仕事が多くなる。そのため、仕事をしている方は、役員になっていただきたくても、断られてしまう。また、役員になっていただいても、ほかの人の負担が大きくなってしまっているのが現状である。
 - 観察官によって対応が違うのは困る。土日に問題を起こす対象者が多く、観察官と連絡が取れないのが困る。保護司は、土日も夜も関係なく対象者と向かい合っている。
 - 対象者が遵守事項を守らないときや問題行動を起こしたときなど、観察官がすぐに電話対応などしてくださる。
 - 現役時代には、全行事に参加することは難しい。
 - 保護司の仕事は年齢的にかなりハードな状況が続く。現行の特例再任制度の継続はよい。
 - 有職者への配慮が必要。
 - 保護観察の開始時点での悩みが多い。若手保護司にとって、中堅保護司にとって。
 - 保護司にとって、保護観察の途中で悩みが生じたとき。研修で指導は受けられますが、個別の相談がしにくいです。
 - 保護観察・生活環境調整を担当する時に書類が送られてくるが、保護観察官によって開示書類が不統一である場合がある。
 - 対象者の犯罪が多様化している。特に、保護観察官の能力の低下が見られる。また、保護司と対象者対応が上手く行かない状況が多く見られる。スタート時点の共通理解度を持たせたい。
 - 現役の保護司は行事や会議等に欠席しがちである。有職者への配慮が必要。
 - 対象者を一人担当すると、そのために割く時間は決して少ないとは言えない。40歳～50歳代では、ボランティアとして対応出来る時間を超え、委嘱を控える。結果おのずとお寺の住職や60歳以上の方に限定されてしまう。
 - 地域別定例研修会、主任官駐在日等を含め、主任官との連絡、相談、指示については十分に意思疎通は図れていると思われる。
 - 活動は、総会で承認を得た計画に基づいて全保護司対象で行っているが、従事する保護司は同じ顔ぶれで少数である。
 - 保護司会の事務作業が一部の保護司に集中している。
 - 主任官と民間活動支援室観察官とのコミュニケーションは良好であり、職務の遂行に問題はない。
 - 事務担当者の仕事が多すぎる。
 - ①現在の定数不足状態が続く、対象者の状況によっては保護司個人の負担が大きくなっている。特に土日祭日、また、夜間の対応に苦慮することも多い。②「更生保護活動と犯罪予防活動・社明運動」の両方を展開するこ

- とに、すでに限界点が過ぎている。このままでは、保護司のなり手不足により、ますます組織が衰退し、重要な更生保護活動に支障が出てくる。更生保護維持という国の重要課題をそのままにしてよいのかと、問いたい。
- ①観察官の不在時、退勤後など、直接の連絡ができない場合もあり、その時対応した観察官に現状説明をし、指示を仰いでいる現状がある。各観察官も多忙であり、勤務時間も限られている。一方、早朝から深夜まで、対象者やその家族に寄り添いつづけている保護司、報告もする時間も取りづらい保護司もいる現状をふまえて、両者連携を支援するシステムが必要である。②公的な研修や会合などを平日に行うため、業務をもつ保護司では参加できない。これにより組織力も落ちるとともに、これが負担となり、増々なり手不足を引き起こしている。会合や研修内容も形骸化し非効率である。
 - 現状で良い。特になし。
 - 自主研修を取り入れて保護司として自覚したい。
 - 保護司として活動していない者に対して、会長に話してほしい。保護司から話はあるが、対応に苦しむ。
 - 保護司会として各保護司と協力しながら啓発活動、研修、情報交換などを実施しています。関わる事務処理は、保護司会の部会制により各長が部員とともに going to しています。その折、観察所への提出書類については社会福祉協議会におかれた保護司会の事務局が担っています。その点は助かっていますが、年々、事務局の仕事の範囲が保護司に移ってきている傾向にあると感じることがあります。
 - 担当している対象者の方に関わることは、個人情報保護の観点から、各保護司が個別に相談をしています。困りごとが生じた事案等については、保護観察官が助言、対応して下さるようで、保護司は助かっています。安心して職務を遂行するためには、相談先があることは心強いことです。
 - 対象者の振り分けが保護司の住居近隣になっているが、対象者数にバラツキが多く見受けられる。
 - 各保護司が担当している案件は多種多様であり、それぞれに苦勞の度合いがあり、主任官も多忙であるため、直接的に相談事も難しいこともある。
 - 保護司会の事務処理（会計含む）の稼働が多く、保護司で行うことが困難な状況にある。
 - 犯罪予防活動は、地域によって実施方法や内容が一律ではない。犯罪予防活動が活発な地区とそうでない地区があるのではないかと。活動な地区でも保護司に負担を掛けない、また負担が偏らない方法が模索されるのではないかと。
 - 多くの保護司にとって H@やオンライン配信の研修や補講は有用であるが、パソコンを持たない保護司のための通知に、事務局には負担がかかる。
 - サポセンで月に一度定期駐在が実施されている。保護司にとって大変有意義な面接が行われている。対象者が来訪せずとも、保護観察官との面談は貴重な時間である。
 - 多くの保護司にとって H@やオンライン配信の研修や補講は有用であるが、パソコンを持たない保護司のために事務局には負担がかかる。これは時間の問題で保護司の若返りが図られれば問題にはならないことと推察する。
 - 現状で良いと思う。
 - 保護観察官との連携は重要である。

- 更生保護法第32条には「保護観察官で十分でないところを補い、…所掌事務に従事する」とある。
- 積極的に対象者に接していただいている。
- 保護観察対象者の生活環境調整も重要であるが、まずは高齢化を迎えた保護司本人及び家族等・体調問題と生活環境調整が必要である。
- この3年、保護観察官ともお会いできる状況がなくまた観察官担当が1年2年の短い期間に配置・移動となり、又その間に保護司会の役員変更・退任・新任のセレモニーもできない状況が続いているため、保護司間どうしのコミュニティがとれていない。
- 面接場所の確保が必要。サポートセンターは保護司にとって運営が負担。
- 観察官とのやり取りは電話でしているが、不在の場合も多い。
- 対象者を持たない保護司や定例会に参加しない保護司の意見に対して手厚い情報発信の対応をどこまで実施する必要があるのか。他の保護司会はどこまでしているのか疑問が残る。役所的な事務手続きの必要性が分からない。
- 保護観察官や先輩保護司のアドバイスは、参考になるケースがあるが、それが全てではない。
- ①保護司は「それぞれの分野におけるそれぞれの経験を、犯罪や非行をした人の理解、指導及び援助に役立てている」という文面を『自分の経験を対象者と接するとき話せば保護司は務まる』と言葉には出さないが思っている人がいるのではないのでしょうか。②保護司への研修の充実（参加費のかかる研修の助成制度など）。
- 保護観察官との連携（対象者面接をしてもらいたいと定期駐在日と日程が合わない場合の対応など）。
- 定例会での活発な意見交換。定例研修の充実（保護観察官の説明が分かりづらいとの意見が多数出ている）。
- 保護司本来の役割である対象者及びその家族等に寄り添っての活動。各部会等の事務的報告が増加傾向にある。保護司本来の処遇活動に対する時間の減少あり。
- 本来の機能を遺憾なく発揮していくには、保護観察観の増員、質的に高い必要最小限の人員確保が必要であるが、財政的問題があるのも事実である。よって、対象者に関する相談も時間的制約がある。
- 地域でのボランティア活動をしている人が多く、犯罪予防は充実。
- 現在は保護観察官との連絡は問題無し。
- 保護観察（調整等も含め）以外のことが多い。
- 保護司会事務のみを行うなどの担当制。平日夜間、休日の会合、研修実施や保護観察官の対応。
- 地区別事件数における担当件数の見える化。
- 保護司の職務には、保護観察、生活環境調整、犯罪予防活動があるが、それらへの事務作業すなわち報告書作成事務量が多いように思う。
- 第8条の2（職務遂行）については、保護司に求められていることと認識している。
- 緊急連絡用電話も含め、よく対応してもらっている。
- 現状での協働態勢に問題は感じていない。
- 担当地区の観察官は、総会や一部の事業には参加しているが、それを協議と言えるか？
- 事務局担当の行政職員が、よく仕事をしてくれている。

- 保護司会活動にかかる業務が負担となり役員選出に苦慮しています。
- 保護観察官のサポートセンターでの駐在が年5回ありますが、保護司個々の日程の都合で対面での相談等をしたいが、なかなか難しい。
- 就労中の保護司が増えている中で、啓発活動へのかかわりが難しくなっている（日時の指定など個人的裁量が聞かない）。研修についても同様。
- 各保護司さんの裁量によって、保護観察官と密に連絡体制をとられる方とそうでない方とがいるように見受けられる。特に初任の保護司さんにとっては、どうしてよいのかもわからないでいる。月例報告書への記載欄があるが、その活用はどのようになっているのか。
- 保護司会運営事務には、行政の協力が得られている。
- 仕事をしている保護司は、平日開催の研修や地域活動に参加しづらい。
- 保護司としての職務を果たしながら、会の事務等を行うのは負担が重いのでは。
- 対象者が約束を守れず、往信、往訪を繰り返さざるを得ない状況、自分の予定はすべて後回しという状況に精神的負担を感じる。
- 保護司の職務遂行と更に事務も担当している現状。
- 経験の浅い保護司は、面接に不安を感じ、さらに立ち直りを支えることに負担を感じている。
- 高齢者には不慣れな業務内容（会運営業務）を行うことがあり、負担である。
- ボランティア精神だけでは、保護司の職務遂行への不安や負担感は軽減しない。
- 保護観察官が担当する人数や処理業務の多さを考えると、相談や連絡することが心苦しく感じる。
- 個々の対象者についての問題等は保護観察官に相談し解決できている。
- 保護観察官には、対象者の現状が把握しにくいのではないか。
- 事務局は、保護区内の町の職員に担当してもらっている。
- 保護観察官との連携と共働態勢は必須。任命される以前に想像していた職務内容に対して、実際の職務内容（研修等も含め）がかなり広い範囲にわたっており驚いた。
- 定例研修の学び（再開）、必要な連絡（定期駐在・TEL）保護観察官との共働・連携はとれていると思う。
- 共働して職務を行う。私自身が有職のため勤務中の連絡に対応できない場合もあり申し訳なく思う。保護観察や生活環境調整については、節目ごとに連絡を下さりありがたい。いい意味では、保護観察官の指導ややり方の強制などはなく、保護司の特性を尊重してケースを進めることができる。半面、保護観察官との心理的距離は開きがちになるか。
- 保護司になり立ての頃、先輩保護司から、「目立つ行動はしない。隠密活動だ。」とアドバイスを受けた覚えがある。保護観察のみに従事すればよい…つまり“一匹狼”という考え。保護司会組織としての犯罪予防や啓発および宣伝活動の活性化への関心は、残念だが今日でも低いと思われる。個人プレーは得意であるが、チームプレーは苦手…これは若い世代が増せば改善されると思う。
- 「保護司と保護観察官は、それぞれの特長を生かしながら、協働して職務を行う」ことは重要である。当保護司会での新任保護司の研修会では、分からないことは一人で悩まず、先輩保護司や主任官に聞くことを勧めている。主任官の定期駐在日に合わせて、サポートセンターでアドバイスを受

けることもあるが、駐在官事務所に直接電話し、相談している保護司は少なくない。

- 担当する対象者は個人情報の問題か、担当者だけに情報が渡っている。警察は犯罪種別、地域情報を広報紙等で知ることができる。
- 現状市役所で事務を担当してくれるので助かっている。
- 対象者との面接は再犯防止の機能を果たしていると自負しているが、犯罪予防の具体的な活動内容がよくわからない。
- 最近、新しいプログラム（しょく罪）の講習を受けたが、まだ、実感が湧いてこない。
- 観察官と相談しながらやっけて行けるので不安はないが。
- 特例再任者の役割の明確化。
- 保護観察や、生活環境調整、犯罪予防活動。
- 報告書の記述内容の簡素化。
- 処遇外活動と処遇外活動の事務作業が負担になっている。
- 定例研修・保護司適任者確保等を全て保護司が行うのは疑問。
- 当保護司会の事務局・会計担当者は高齢であり、回答文書等の訂正等により、事務の遅延を生じている現状である。
- 職務内容について、従来保護観察や生活環境調整が主な職務だったが、近年予防活動、広報活動、各部会活動に多くの時間を要している。保護司会の運営は代表者が2年交代で行っている。
- 対象者によっては専門的な知識を持って対応する必要があるが、保護司の自主努力に任せられている。
- 専門的な支援を求められるケースが増えてきている。
- 対象者との面接等、サポートセンターまで遠い場合、近くの公共施設を利用。
- 基本的なものが崩れつつある。自治会や社会福祉協議会のボランティア的発想になりつつある。同じ活動を真似することが多くなった気がする。
- 研修が多すぎる。
- 市町村に再犯防止計画を策定させ、社会的に再犯防止の醸成をしていくでは生ぬるい。
- 再犯防止に関し、対象者が協力雇用主等に就職すると、保護観察所、保護司から切り離された状態になる。
- 犯罪予防活動が保護司の負担になっている。保護司会の活動が負担との声を聴く。
- 再犯者が6割強。相当の割合数はボランティアである保護司での改善更生の手法は困難ではないか。
- 犯罪も多様複雑化し、保護司の活動が多岐多様になってきている。
- 推薦先として先ずは、「関係機関」から。強力に取り組んでもらいたい。
- 特にありません。
- 保護司会運営事務の仕事が年々増えて担当者の過重負担になっている。犯罪予防活動が多岐にわたり、上限が見えないこともあり、負担になっている。
- 対象者が少ないので保護観察、生活環境調整の仕事より会の仕事が多い(犯罪予防、広報、学校連携等)。
- サポートセンターの設置は保護司同士の連携、情報交換の場としても有効に働いている。
- 専門性の高い人材がいない。

- 保護司会連合会や観察所からの連絡事務等の処理対応に当たる保護司は、他の保護司と比べ事務処理遂行が多い現状を考えると負担の違いが見られる。
- 保護司本来の業務なのかどうか疑問も感じる。
- 保護司の保護観察所所掌の活動は基本であるが、社会を明るくする運動に行き着く「犯罪予防」活動等はある方の検討が必要。
- 対象者の減に伴い、面接が少なくなっている。その反面犯罪の予防や再犯の防止活動が多くなっている。
- 対象者の面接が主体といわれる中で、犯罪の予防や再犯の防止活動が多くなっており時間が取れない場合が多い。
- 保護司本来の職務である保護観察や環境調整は現状のままでよいが、犯罪予防活動の位置づけも大切と思われる。
- 当保護司会では事務全般を行政職員が担当している。行政に保護活動の意義を認識してもらおう意味でも大切である。
- 保護司は更生保護のボランティアで、保護観察になった人への助言や指導と矯正施設に入っている人の出所後の生活環境の調整を行います。また、犯罪予防のための啓発活動に取り組み、安全安心な社会づくりに取り組んでいます。
- どれを欠いても、保護司活動とは言えないと思います。
- 保護観察を重点に考えている。保護司会として活動する犯罪予防活動は時間の取れるときに協力するという考え方である。
- 保護観察担当者を二人制にしたことによる利点が多く見られた。現在は、市の職員が保護司会事務局として事務仕事をしてくれているが、事務量が非常に多く、企画調整保護司で代わりを務められない。
- 現状の保護観察、生活環境調整及び犯罪予防が妥当だと思う。
- 保護司と保護観察官は常に協働関係で職務を行う事が必要であり、保護司に常に寄り添ってもらおう事がある。
- 処遇活動においては、困難を伴う対象者もあり、担当主任官との密な協議が必要。
- 保護観察官の適切な指導・助言により保護司の職務を全うできている現状にある。
- 現状で不満はないが、保護観察官が多忙でゆとりがなくなっているのではないかと危惧している。
- 保護司の報告に対して、コメントを頂くと安心感と張り合いが持てる。
- 対象者との相談で観察官に対応してもらっている。
- コミュニケーション能力の備わっているのが保護司。採用時に問題あり。
- たくさんのことが要求される。
- 急を要する案件に保護観察官と対応しきれていない。
- 若い保護司は、職場の事情で平日研修会には参加できない人が多い。無理して参加している。
- 年3回の研修会内容の見直し。
- 特にありません。
- 観察官には的確にご指導いただいている。
- 必要に応じて観察官と連絡をとっており特に問題はない。
- できるだけ保護観察官との情報共有を図る。
- 対象者との面談場面での「対話や指導・説諭等」において、どのように関わったらよいのか。

- 不安に思うことや悩むこともあるので、観察官との事前打ち合わせや指導・アドバイスを受けたり、同伴してもらったりすると大変心強い。
- 事件を担当する事への不安、負担の軽減。平日夜間、休日の保護観察官の対応。
- 保護司会業務や面接に保護観察官と一緒に行動することはなく、地区保護司会で何とか解決している。保護観察官が少なく、業務も多い。
- 保護観察官に地方まで来ていただいて問題について協働解決が難しい。
- 対象者を引き受けている保護司は保護観察官との意思疎通が少ないように感ずる。定期的な情報交換が必要と思われる。
- 主任官との連絡を密にして、分からないことや問題点は、相談しながら進めています。
- 駐在官事務所が地区内にあることも、幸いしていると思います。
- 観察官との連携はよく取れていると感じている。相談も丁寧に応じていただいている。
- 保護観察官に対する遠慮や不慣れから、対象者との対応やその結果についてすべて自分で抱え込んでしまう保護司が多い。
- 対象者に対して熱意を持って接していても、権限もなく責任もない立場である保護司にできることは限定的。
- 事務の負担は大である。犯罪予防活動も同様。時間を捻出できる保護司は少ない。
- 現状を大事に。保護司会の事務のみを行う事務職員の配置。
- 事件を担当することへの不安、負担の軽減。
- 地域にあった行事等を、国の出先機関がもっと強力に指導するべき。
- 社明行事の経費負担を、国が責任を持ってするべき。
- 主に月2回の来訪、経過報告作成、所属部会等の運営会議や行事など、業務がハード。
- 様々なケースの対象者を経験し、研修し、成長していくのが保護司。
- 現役で仕事についている保護司が多い中、職務内容が多く、一部の保護司、役員に荷重が偏っている。
- 保護司会として、担当事件に関する仕事、犯罪予防活動、保護司会運営事務は、互いに連携した中で活動することに効果が上がるものと考えているので、現状のままでよい。
- 現状特に問題はないと思われる。特に最近新任者への複数担当制が採られているので心配なく職務に当たられていると思う。また専任の事務担当がいるので問題ない。
- 保護観察以外の活動に負担感がある。
- 組織的には現状活発に行われている。ただし執行部（会長・事務局）は極めて多忙と思われる。
- 現状の保護観察や生活環境調整が良い。
- 保護司の職務の遂行と同時に、保護司会に所属しているので保護司会の業務も任務として行っている。
- 保護司会にかかる事務や犯罪予防活動が広範に渡っており、保護司への負担が大きくなってきている。
- 保護司会運営事務はかなりの負担である。
- 事件数が減少しても、現状の保護観察官数では少なく、保護司が観察官を頼って相談することが困難なため、有効な処遇方法を保護司が経験により手探りで行っているため、処遇の効果が限定的な気がする。

- 以前に比べて現状には不満はない。助けられている。
- それぞれの特徴を生かしながら協働して職務を行うこととされている。
- 事件を担当することへの不安・負担軽減。
- 対象者との接し方等をそれまで真剣に相談していた保護観察官が、異動の際、何の挨拶もなくいなくなるのは少し失礼だと感じる。
- 就労している保護司が増えてきている。
- 担当件数に個人差がある。
- 詳細な悩みに対しても、主任官や観察所職員と相談できる体制が構築されていれば、問題ないと思われる。
- 面接報告文書送付後、主任官からの一言返信が嬉しかった。
- 新任保護司にとっては、面接方法・報告書の作成に不安がある。
- 問題が起きた時や判断に迷った時など、保護観察官の指示、助言を受けて職務を行っているので、協働態勢に問題はないと考える。
- 研修、補講について（距離や開催日時の問題）。
- 一般企業の定年年齢が引き上げられている現状からは既定の枠に収まる候補者を探るのは難しい現状がある。また、推薦・委嘱の条件はハードルが高い。
- 法13条に則り保護司会計画策定、連絡調整を実施している。一部保護司への負担増加が課題。
- 保護司会事務のみを行う等担当制の導入について、当サポセンでは保護観察所と確認の上で、事務専任保護司が委嘱された。が、後に本人の意向で保護観察も行うようになった。ただし、すべてのケースに当てはまるとは思えない。
- 担当制を導入した場合、当該の担当保護司の、種々の行事や研修会等への参加はどうなるのか、賛助会員募集の活動はどうなるのか、気になる点がいくつもある。そもそも一般の保護司との差異はつくりたくない。
- 主任観察官と常に連絡を取り合って職務を行いたい。
- 現役職業人や会社役員等をしている保護司は保護司活動が厳しい人もいる。
- 担当を持った場合は主任観察官と連絡を取り合っている。また、サポートセンターの事務処理もできる限り行っている。
- 週1ではあるが、サポートセンターを開所しているので、面接等が発生しても自宅等を使用しなくても可能である。
- 対象者に対し複数体制の保護観察は素晴らしく思う。
- 当保護区はケースが少ないため、事件受けもち経験が少なくなる。あわせて住民の認知度が低い。
- 対象者減少により使命の認識希薄化を危惧。知識及び知識の習得に関しては実務の減少と研修参加率の減少が課題。
- 犯罪が減少して保護観察対象者も減少しているため、経験未熟な保護司が増加傾向。
- 保護司法第8条の2に基づき遂行している。
- 環境調整・保護観察・犯罪予防活動（中学校での講演活動等）。
- 「社会を明るくする運動」が長く続いているのに、マスコミで報じられないし、全く盛り上がらないのは何故か。
- 犯罪予防活動は保護司の活動から切り離す。
- 保護司会長を受けたばかりで、職務内容も分からず「保護司代表者協議員」になったが、負担が多すぎる。

- 一保護司としての業務の他に、役員として保護司会運営事務に当たっている者としては常勤でないため事務処理内容の幅が広がり、その対応に苦慮している。(ICT化等)
- 対象者の減少とともに地区保護司会の活動が増加、以前の保護司とは活動が異なる。
- 保護司会運営事務の仕事が負担。
- 保護司法に定められた活動を行うに当たり、事務作業担当保護司が不足しつつあり、数年後は危機的状況と危惧。
- 研修会、保護司会の運営、事件の担当。
- 保護司の担当事件に関する仕事と保護司会運営事務の仕事は分けて扱う必要がある。
- 防犯予防活動は保護司の活動から切り離す。
- 保護司の方は尊敬できる温かい人が多く感謝している。
- 地域それぞれに活動に温度差もあり、画一的に行かない事を理解協力してもらいたい。
- 当地区では、市職員が事務処理をすべて行ってくれているので、保護司の会運営上の負担はかなり少ない。
- 年によって報告様式が変わる。
- 協働して職務を遂行しながらも、保護司の手に余る対象者について保護観察官と認識の差を埋められぬケース。
- 保護観察官と保護司の意思疎通が少ない。
- 保護観察所の駐在官事務所が地理的に身近にあり、保護活動範囲が日本一多い13町村行政区の山間へき地担当であるゆえに安心感が大きい、歴代担当者も真摯に親身に真剣に対応してくれた。
- 事件を担当した時は、相談に応じていただいている。
- 事件を担当することへの不安等。
- 保護観察官とはとてもよい関係が築けており、相談もしやすく、対応も適切で感謝している。
- 地区担当保護観察官には、保護司の生の声を聴いたり、面接に関する相談にのってくれたりとおたたかな支援をいただいている。
- 保護観察官の個性に関わることが大きいとは思いますが、基本的に、当地区では保護司の質問に対し誠実に応えていただいている。
- 少人数の支部では保護観察官との会議を独自に行っている。
- 保護観察官に遠慮なく相談できる態勢は大変有難い。
- 観察所が遠く感じて、主任官に相談しにくい。電話、メールでは詳細の所まで相談しにくい。
- 保護観察官との協働態勢は薄い。
- 対象者を持った保護司は地区主任官と疑問のあるときは速やかに相談している。
- 年数回の研修や会議しか会う機会がないため協働態勢が希薄に感じられる。
- 事件が無い場合、保護観察官と協働することがない。
- 「保護観察所・協会」と「保護司・保護司会」との事務処理や業務指示等においては一方通行的な面が感じられる場合も多い。
- 地域(田舎と都会)で保護司活動の差がある。
- まだ事件を担当した経験がありません。経験、知識不足から非常に不安です。

- 保護司の多くが仕事をもっている今の時代、研修の時間帯の設定が難しい。
- 当地区内に駐在官事務所があり、観察官も近くにいるので心強い。
- 定例研修の他に保護司会独自に自主研修等を行う場合にも観察官は必ず出席しサポートをしてくれている。
- 地域別研修会の講師・保護観察へのアドバイス。
- 委嘱を受けた時点がコロナ禍中ということもあり、基礎研修が通常 2 日で行われるところ、半日の研修に圧縮され、保護司としての基礎知識が不十分なままである。
- 対象者減少により使命の認識希薄化を危惧。知識及び知識の習得に関しては実務の減少と研修参加率の減少が課題。
- 特に大きな課題はなし。
- 犯罪件数の少ない地域であることから、重要な職務である保護観察や環境調整の経験がないまま、退任となる方も多い。経験がないことから保護司としてのやりがいを感じられない方もいるのではないかと思われる。
- 解らないことがあり、お聞きすると非常に丁寧な対応で感謝しています。
- 定例会の出席率が悪い人もいる。
- 観察官は大勢を相手にするので現状で良い。
- 明確でない（どこまで対応するのか）。
- 観察官が変わるのが早く対象者が不安になる。
- 社会貢献活動。
- 観察官にあまり連絡や対応を依頼することなく自分本人で対応してしまう。
- 観察官に気を使ってしまう。
- 異動が早い、引継ぎができていないのか不安になる時がある。
- 保護司の職務はその性質上、ケース等の情報の保護が求められることから、ケースの蓄積が行われていない。そのため、事件の対応等が、保護司個人のそれまでの経験や知識に頼りすぎていると考えます。
- 保護観察官の配置と異動について、ローテーションが早すぎると感じる。
- 保護観察官内の引継ぎ内容が不明であり保護司との関係について引き継がれているか不安を感じる。
- 保護司と保護観察官とのやりとりがバイラテラルでないと感じる。
- 保護司の活動は、保護観察や環境調整のケーススタディを重視すべきであるが、組織マネジメントにかなりの比重がかかっている。
- 経験年数に応じて職務内容は変化してきているが、それに対応できてはいない。
- 職務内容も時代の変化に対応できておらず、ツールとしてのネット活用ができる体制づくりを急ぐべきである。
- 協働体制の確立には、保護観察官と保護司との人間関係が底辺になくてはならない。だが、人間関係ができる前に保護観察官が転勤となってしまうのが現状である。
- 仕事を持ちながら研修や保護観察の面接、報告書の作成をすることは時間的に厳しい状況である。
- 保護観察官との連携に問題はないと認識している。
- 保護司は更生支援が主な職務だったが、これに犯罪予防や被害者支援等が加わり負担感が増している。
- 大臣訓令により観察所の長は主任官と担当保護司との協働の方法について配慮するよう定められているが、実際には協働の方法について説明はない。

- 対象者との面接と啓発活動を行っている保護司と、面接だけの保護司と、対象者を持たなく啓発活動だけの保護司と、両方やってない4パターンある。
- 個々の保護司からの相談には丁寧な対応がされている。定期研修会については研修部会と連絡。情報交換している。
- 名前だけ「保護司」がいる現状をどうするかはおおきな課題。保護司の確保の為に「名前だけでいいから」と言われやっている保護司がいる。それをもって“充足率”を満たしている、と言えるのか？甚だ疑問。
- 保護観察官が、担当区の保護司をどのように調整しているのか全く分からない。又、保護司同士も対象者についてはマル秘であることから、保護司会の活動しか見えない。
- 対象者との面接はとてもよいと思う。
- 学校への更生保護講義が必要。
- コロナ禍のこともあるが、活動の少ない人が今まで以上にいる一方、運営委員はデジタル化などの新しい対応におわれて保護司本来の仕事ができにくくなっている。
- 保護観察中の悩みや相談事は守秘義務があり誰でも相談できないこともある。
- 対象者に対して如何にして更生保護に繋げていくかを考えて活動しているが、役員になると会の活動が優先され、負担が多くなっている。
- 毎月提出する「保護観察経過報告書」に対する観察官の反応がないと不安になることがある。
- 対象者が来訪しないという問題が一番大きい。
- 複数担当制は問題点もあると思う。
- サポセンの仕事は当地区では保護司の負担が大きく、地域性をもっと考えて欲しい。
- 犯罪（対象者）が有る無いに拘わらず、保護司としての職務、立場を理解していない保護司もいる。
- 保護司からの問い合わせにいつも懇切丁寧に対応してくださり、ありがとうございます。ようやく慣れた頃、人事異動で担当が替わってしまうことが残念です。
- 観察対象者の犯罪内容によっては、受け持ちを心配される方もいらっしゃる、自宅への訪問を躊躇される方も有る。
- 対象者を担当している保護司さんは、観察官さんと直接電話にて相談したり、研修会終了後、個人的にお話をしています。
- 薬物、常習万引き、発達障害などの対象者に対する対応力の向上。
- 生活環境調整報告書、保護観察報告書など提出しているが、フィードバックされない為、保護観察官の意見考え方が把握できない。
- 保護司活動につい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、働きながら活動する保護司も多くいることから、参加が難しくなっている。
- 仕事や他の地域活動をしながら活動している保護司が多い。
- 更生という職務は引き受けた段階である程度覚悟しているが、保護司として任命された段階で、関係する地域・学校・官公庁等から職務の依頼が負担となっている。
- 保護司活動につい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のが主であり、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と思う。
- 不慣れな新任保護司には、複数人での対応は不安解消となると思う。
 - 面談場所の確保が課題。面談場所としては、所要時間として10分程度が良いと思う。現状のサポートセンターなどでは、距離も離れていて利用者が限られてしまう。
 - 昔と違い保護観察件数が減ったせいか、拝命から数年経っても担当経験の全くない保護司もいます。
 - 保護観察・環境調整対象者を持たない保護司は保護観察官との接点が遠のく。
 - ①保護司会の事務的業務の担い手は、歴史的な経緯もあって保護司会により異なっており、保護司が弁償金関係事務をはじめとする事務を行う場合と、行政機関の職員が行政事務として担当する場合がある。行政職員が保護司会の業務を行うことは、公務として適切かの法的な疑義もあり、解消の方向にあるのが現状である。職員が担当する場合は、保護司会の運営に行政が関与することで様々な面で連携が図られる利点もあるが、内部事務に関与することが適切かは団体運営の自治の面からも問題ではないかとの疑念はある。②事件数の減少により、保護司の本旨である更生保護活動のケースを担当しない保護司が多数生じている。③研修等の日程が平日の昼間に設定されているため、職業上の理由等から出席できない保護司が少なからずいる。
 - 犯罪が複雑になる傾向である。
 - 困難な対象者だと負担が増す。
 - 保護司会会長、事務局、会計の3役が多忙だ。特に事務局が忙しい。
 - 当保護司会は定数が27名の少人数なので、年3回の定例研修でなんとか回っていると思う。
 - 社明運動活動寄金、更生保護協会賛助金などを集めることが大変になってきている。
 - 長い期間対象となる人と付き合っていくことを考えれば、保護司の年齢ももう少し若い方が良いと思う。
 - 現時点では問題もなくうまくいっている。
 - 対象者を持っている人と持っていない人との差が大きい。対象者を持っていない人は研修などで学んだ知識を実践する場がないため意気があがらない。
 - 対象者が少ない地域であり、予防活動にも力を注いでいる。
 - 対象者を持った際に疑問点を担当の保護観察官に質問できたので大変助かった。
 - 区の福祉保健部生活支援課のお世話になっており、現時点では事務担当専門の保護司の導入は考えていない。
 - 協働態勢は主任官によるができています。当区はサポートセンターが機能しているとは言えない。企画調整保護司が常駐する場所を確保するのが難しい。ITが普及するように観察所はタブレットを貸与して研修、指導して欲しい。
 - 保護司会の中で、役割が分担されており現状では特に問題なく運営されていると考える。
 - 環境調整や対象者との面談等、不安を持つ新任保護司には先輩保護司が同行する等の対応をしている。
 - 主任観察官との連絡は、現状スムーズに行われているが、対象者に就業や

就学を進める中で夕方や夜間の面接になることもあり、問題点が発生した場合の夜間の対応が課題である。

- 保護司が若返る中で、勤務時間内の平日の日中に実施される研修に参加することは難しく夜間の研修等も検討され、管外研修は平日・土曜日、自主研修を日中・夜間等と工夫している。
- 新任保護司は、一人で処遇することへの不安を感じている。
- 新任保護司の育成における地区主任官からの指導について。
- 保護観察や環境調整の他、保護司会の運営も行っている。
- 区内警察署の少年係長を保護司とし、犯罪予防活動を担っている。
- 個別の連絡は、電話やメールH@を利用している。
- 定例研修だけでなく、自主研修も場合によっては保護観察官に参加してもらっている。
- 保護観察と社明活動の両輪。会員相互の懇親の低下。
- 地区行事の参加や保護観察においての駐在が多く、研修・休日会合・平日夜間の会合も多く参加していただいている。
- 職務内容については、時代の変遷と勤務規律の変革により、現在行われております「各種研修会や講習会並びに行事等への参加等」と、「保護観察の専門制」が求められておりますので、現状に合った制度の構築をお願いしたい。
- 保護観察官との関係性はとても良い状況にあると認識しておりますが、保護司100人に対し観察官1人は如何かと思う。せめて2人ぐらいの体制が必要と考える。
- ITを活用した会議や他団体との協働など、保護司活動の領域が広がる中で、特定の保護司に業務が集中する傾向にある。
- 勤務している保護司などは、主任官とのコミュニケーションが取りづらい。また、主任官は、月1日、区役所に来所し、面接等を行うが、他の保護司との相談する環境については改善すべき余地がある。
- 対象者1名に対し、2名の保護司での対応を行う等、経験年数の少ない保護司の不安や負担軽減を行っている。
- サポートセンターでの面接は、平日10時～16時のため時間外や土日祝日での面接場所の確保に課題がある。併せて、研修会や会合等についても平日の昼間に実施となっていることから、こうした開催についても課題を有している。
- 担当内容について、担当観察官と気軽に相談できる環境づくりを行っているが、中には相談をためらっている保護司もいる。気軽に相談できる環境を提供することが課題。
- 犯罪や非行をした人に対しての保護司としての職務よりも、社会を明るくする運動や、役職によっては組織の運営や事務的魔手続に翻弄されてしまうといった現状があるように感じる。
- 環境調整は住居、就労先の確保を確実に見守っていく仕組みづくりが必要。
- 対象者や引受人の状況が多様化している為、今後、他機関との連携が課題だと思う。
- 保護司の職務は、大きく、個で行う処遇活動とチームで行う地域活動ですが、先述したように、デジタル時代に対応することも必要ですし、詐欺や闇バイトなど、犯罪のトレンドも移り変わるので、臨機応変に時代の変化に合わせることも必要になってくると思いますが、なかなか、難しい側面がある。

- 対象者を持たず「犯罪の予防や世論の啓発」活動だけの方が多い。
- 保護司に70人程度の人員の事務局を兼任で任せるというのに無理があると思う。
- 保護司の個人的資質を問題とせず、対象者の近隣に住む保護司を機械的に割り振って担当させている印象を持つ。担当保護司の経験度や、人生観だけでは、保護観察を実効化させるには不十分な時代であることの認識不足が課題である。
- 当然ながら担当官とは両輪の役割を担っていると云われていますが、それは建前だと思われるので、保護司の立場自体を向上させていく必要があると感じる。
- 保護観察官との協働体制は福祉機関や医療機関等との連携を模索する点で不十分である。
- 当地区保護司会の組織運営在り方プロジェクトを立ち上げ、組織のスリム化・業務改善に取り組む。
- 現状の職務の遂行を踏まえ正副会長会・分区長会・専門部に「行事・業務関連」「各種会議」「ICTの推進」「専門部活動」等の見直し及び検討を進めることとなる。
- 本会地区担当観察官との関係性は非常に良好です。相談室定期駐在や地域別定例研修・常任理事会・自主研修等の機会に観察官に保護司が処遇や各種様々なことを気軽に相談できる場があり、丁寧にご対応いただいております。
- 面接も含め、リモート等は結果が出ないのでリアル実面接、実研修にメインをおくべき。
- ケースを持たないとなかなか観察官と気軽に話せる人間関係をつくるのは難しい。
- いわゆる「保護司らしい職務」については誰も皆積極的であるが、組織運営に係る仕事には消極的である。
- 保護観察官には常に精神的な支えになっていただいている。
- 保護司法第1条（保護司の使命）を全うすべく同第8条の2に定められた職務の遂行に努めているが、社会を明るくする運動を始めとする各分区活動において、保護司数の少ない分区における活動の困難性、低調化や当保護司会全体の行事の実施ができていない。
- 当保護司会の保護司と担当保護観察官とが接する機会は、定例研修や保護司会全体行事の時であり、必ずしも充分とは言えない。保護司によっては保護観察官と全く接点のない者もいる。一方、案件を受け持っている保護司から保護観察官への質問、相談などを行いたい場合においても、特に経験年数の少ない者はためらう傾向がある。
- 実際の処遇の業務に比べて、保護司会運営の業務があまりに多すぎる。
- 数人の対象者を持っていた時は、面接や記録、保護司会の事務に追われ非常に忙しかった。
- 処遇と保護司会事務を夫々専門の方として頂きたいと思わざるを得ない。なぜこんなに忙しいのかと思ったことがある。
- 現役で職業を持つ保護司が多く、一部の保護司に運営業務が集中する。仕事を持つ現役世代には無理な体制だと感じる。
- 保護司に相応しい人材がいても保護司会活動負担を考えて断念したことも多々ある。
- 専門部の数を減らしたり、所属しない自由も大切にすべきだ。

- 保護司会の活動を経験することで保護司として成長することができ、人間関係も築ける。
- 他区の保護司との交流は必要だ。
- ICT化を促進すべきであるが、全部の保護司がそのような意識を持っているわけではない。ホームページでの情報共有もそれほど進んではいない。
- 自治体の担当者も十分な人数が確保できていない。
- 観察官による差が大きいように感じられる。
- 報告書を提出しても一方通行でリアクションが得られない。自分の処遇方法が適切なのか分からない。
- 研修時などで立ち話できる機会があると良かったと思う。
- 保護司会活動に対する事務的・時間的負担は年々増大している現状で、スリム化を望む声が高くなっている。
- 保護司の中には保護司会活動の時間が取れない者もいて、周りから理解されずに退任に至る者もいる。
- 本年から社明大会を健全育成・社明フェスタと称して開催、また駅頭広報活動も一斉に開催せず、自主性を尊重して地区に任せ活動。イベントのフェスタも3日間開催したが、三分の一の保護司の参加にとどまった。この10年で有職者がかなり増えている。会議等回数や開催時間などを考慮する必要がある。
- 訓令により指名を受けた保護司は、生活環境調整主任官から指示・連絡により適切な役割分担がなされ、運用通達により保護司はきめ細かく指示・連絡を受けており、齟齬はない。
- 対象者の中には事件事案を惹起する者もあり、観察官自ら往訪を繰り返し実施、家族の身の安全に全力を挙げる事案と一緒に同行、まさに二人三脚事案を対応した事があり、観察官の連絡先を教示してもらった特異事案がある。
- 処遇活動よりも犯罪予防活動や保護司会活動の方が活動量が多くなってきている。
- 保護司の仕事として遵守事項の確認や改善更生の指導をすることになっているが、対象者にとっては耳にたこができる程聞き飽きていることもあるという話もきく。
- 新任保護司が初めて対象者と面接をするときにはとても高いハードルがある。新任候補がなかなか見つからない原因の一つと考えられる。一人の役割が、更生保護・犯罪予防・組織運営など多岐にわたっているため、こなすだけになっているのではないかと思う。
- 保護司の使命は何といても対象者の改善更生へのお手伝いをするのが、最も大切な活動と考える。保護司はケースを担当して「やりがい」を実感できる環境設備が必要である。特に経験の浅い保護司に対し、不安を払拭できるように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などが、ソフトランディング的に不安の解消につながる。
- 対象者の属性によっては（中国語が必要など）担当の偏りが出てしまう場合がありますが、基本偏りがないようにしていただきたい。
- 新人保護司の場合、対象者への対応に苦慮することがあり、その都度観察官に相談する必要があります。
- 当会での若い保護司の方は、仕事との両立に苦しんでいるように感じられます。それと、女性の保護司の方々に言えることですが、これからの保護司確保においても、弁償金以外でも、公費による一定の補助が必要と考え

- ます。
- 当区保護司会では、観察官との協働態勢は、現況上手くいっているように思います。
 - 保護司会の運営に関わる業務は、調整業務が多岐に亘り労力を要することから、その活動に消極的であったり敬遠されることがある。地域の犯罪予防活動についても同様である。
 - 保護司の経験年数に関わらず、初めて担当する事件、事案に携わる際、不安を感じたり心配になったりすることは容易に想像できる。直接、保護観察官に相談し指導を受けることが最も的確な対応であると思う一方、多忙な保護観察官に何度も連絡することは現実的ではない。
 - 更生保護サポートセンターの事務担当は、保護司（企画調整保護司）に限られている。
 - 地区担当の観察官は、対象者との面接の際にサポートセンターに来所している。
 - 保護司会活動や保護司法第8条の2の活動を行うことに負担を感じている保護司が増加している（特に有職者）。
 - 保護司が行っている犯罪予防活動等の効果が見えにくい。
 - 観察官によって温度差がある。提出した報告書への返信をくれる観察官もいれば、まったく返信のない観察官もいる。
 - 新任保護司がケースを担当する場合、ベテランの保護司を補助に付けただろうか。
 - 精神疾患や発達障害の対象者への対応や、どのような福祉につなぐことができるか等、アドバイスがほしい。
 - 「保護観察」については明確であるが、「犯罪の防止活動」が広義に解釈され、活動が増える傾向にある。
 - 中学校補導連絡会などの学校との連携活動が増えており、物理的に拘束される時間が増大し、保護司の負担感が増してきている。そのため、学校連携活動に参加しない保護司が増えている。こうした犯罪防止予防活動については精査していく必要がある。一度、活動領域を増やすと前例踏襲により、見直しや廃止はなかなか行うのが難しくなり、負担増に繋がっている。
 - 処遇については、保護司の多くは、献身的に取り組んでいる。活動は全部に参加できない。
 - 対象者面接以外の活動が多くなりすぎている。
 - 昔と比べ対象者との関わりだけやっていたら良い時代は終わり、何かと忙しすぎる。
 - 保護司法に定められている通り、保護司活動には保護観察や生活環境調整など対象者の立ち直りを支援する活動（処遇活動）と、犯罪や非行を生まない地域づくりのための活動（犯罪予防活動）がある。どちらの機能が損なわれても地域の安全・安心に重大な影響を及ぼすことになるが、最近では保護司の委嘱を受ける人も有職者が多くなり、時間的な制約などから保護司活動にも限界が生じている。
 - 対象者への改善更生の手助け及び再犯防止、環境調整、就労支援及び相談者。
 - よく相談に乗っていただくが、もう少し身近に感じたい。保護司によって、相談回数が違う。
 - 保護観察官による保護司研修が形骸化している。
 - つかず離れず現状のままでも良いのではないかと思う。

- 保護観察では月1回、対象者との面接について担当主任官に経過報告書を提出するが、保護司からの一方通行的な報告になることが多く、対象者の今後や処遇について担当主任官と議論する場面は殆どない。また、地域別定例研修では、保護観察官から研修テーマについて講義を受けるが、その場限りで終わることが多く、研修内容を深める時間的余裕はない。このため、専門的知識をもつ保護観察官と関わりが持てても協働態勢は取りにくく、保護観察や生活環境調整といった実務を通して処遇のノウハウを学ぶような機会は少ない。
- 現状で満足している。
- 現状では問題無い。
- 保護観察官との関係は大変良好である。
- 保護司になる方の多くは処遇活動を中心に考えている。委嘱されてから地域活動、研修や会合の多さに職務内容が大変なことに気づかされる。
- 保護観察以外の仕事が多い。組織運営、犯罪予防運動にも多くの時間がとられる。
- 保護観察や環境調整など個人として活動するのが主と考える。地区活動や研修等活動の内容が多岐にわたっている。
- 私の担当主任官は、保護司の活動や意見をよく聞いてくれて、とても良い状況です。
- 定例研修会を大事にすべき。
- 更生保護相談に保護司と保護観察官が対象者と面接を行い、保護観察官の適切な指導や助言をいただけることはありがたいと考える。
- 保護観察官から適切なアドバイスや指導は、保護司にとって不安や負担の解消に繋がる。
- 当地区は4市3町1村、8分区の構成のため、正副会長及び企画調整保護司にとって連絡調整、事務遂行上の負担が大きい。
- 新たな対象者の担当を受ける際、参考となる情報を詳しく示していただく場合と、通り一遍の説明で依頼される場合など観察官によって異なる。
- 有職の保護司が増えてきており、対象者との面談日を合わせるのが大変な時がある。また面接場所の確保（自宅以外）も課題である。
- H@の認識が全ての保護司に浸透していないように思われる。
- 地区別定例会に出席できない保護司がいる。代替日にも都合がつかない方がいる。
- 「少年法改正」や「刑の一部執行猶予制度」などタイムリーな研修が行き届かない方がいる。

〔中部地方〕

- 対象者（事件）を担当する以外の、犯罪予防活動、啓発活動が殆どを占めている。
- 事件担当をしながら、保護司会事務局の仕事をこなすのは大変負担。
- 新任保護司がいきなり事件を担当するのは負担が大きい。
- 保護司を始める前は、事件担当以外の仕事はないと思っていたが、実際なってみると保護司会事務局の仕事がとても多く、驚いている。
- 事務局長が10年変わらず、後継者がいない。
- 対象者がおらず、犯罪予防活動をメインに行っている。
- 職務内容の在り方については、地区保護区の中で議論（研修会・意見交換会等）していないと考えます。

- 保護司会の事務の仕事は負担である。
- ケースが少ないので、保護司の皆さんは、様々な活動に協力的である。当地区は保護司会事務を各委員会で分担しているの、一人に事務が集中しているということはないように思う。
- 保護観察対象者が減少しているの保護司会活動、犯罪予防活動、広報活動が多くなっている。
- 対象者数が減少していることは喜ばしいことですが、一度も担当したことのない保護司も増えている。
- 保護観察は対象者を持つことは当然の任務であるが、更生保護活動や保護司会の運営などに関しては、保護司間でばらつきがあり、一切活動や会合に出ない保護司もいる中で、保護司の任務を一律に考えられない。
- 保護司になってから対象者を担当したことの無い保護司の研鑽をどのようにするのか未解決のままである。保護司の主たる役割である保護観察の業務が減少しており、犯罪予防活動に対する比重が高まっている。保護司法第1条には先述の活動を車の両輪であるようにうたわれている。しかしながら、ここ数年、後者の業務が増加し、それに対し不満を感じている保護司も少なからずいると思う。
- 保護司に関する調査書類が年々増えており、本来の使命に何かとの疑問もあり、事務担当を設けられないか。
- 行政との連携の中で難しさを感じることもある。
- 社明運動など参加させられている意識が強い。事務・会議が多く本末転倒の感が否めない。新人保護司に対する援助として先輩保護司と二人で面談した方が良い。保護観察以外の職務が多い。観察所の職務も保護司が行っている。事務局の負担が重い。
- 企画調整保護司で構成する「企画調整会議」(仮称)の位置づけの明確化。
- パソコン等に堪能な保護司が仕事に就いているため、保護司会の業務が一部の保護司にお願いするようになり、かなり負担をかけている。
- 有職保護司が増加している現状から研修については受講しやすい時間帯やデジタル化を含めた研修方法について検討していくべきで欠席者が多い。事務局への依存度が増えている。
- 従来に比べて事務業務が煩雑で増大している。多様な対象者(精神・知的・発達障がい者、貧困や格差など生活困窮者)に対応できる保護司の確保。→自信のない保護司は担当を断ることが多くなり受け持つ保護司に偏りがでる。
- ①事件(事犯の保護観察対象者)を担当する事への不安。精神的負担の軽減。②部会と三役会で会議を持ち、広報、社明事業、薬物乱用防止の講演、生活標語や作文等の小・中学生への啓発活動を行っている。③保護観察の対象者を抱えた時は、単独担当若しくは二人体制で取り組んでいる。その面談などはサポセンの施設(間借り)で行っている。一般人の来所する施設なので完全防音の部屋を借りている。④新任保護司に活動の実際について判り易く指導出来ればと思っている。
- 保護司も多種の用務を抱えており、対象者に寄り添うよう努力しているが、面談の日程や場所に調整に苦労が多い。平日の定例研修は負担となっている。
- これまで、処遇活動(保護観察、生活環境調整)がメインで、地域活動は社明運動など単発だったのが、再犯防止活動が加わり、職務内容が変わった印象がある。

- 保護司の事務のみを行う等担当制の導入。保護司法第17条に地方公共団体の協力が謳われているが、「地方公共団体は、…その地域において行われる保護司、保護司会及び保護司連合会の活動に対して必要な協力を行うことができる。」の条文を次のとおりとする。
- 更生保護の仕事は保護観察、就労支援、犯罪予防活動等多岐にわたっており、もう少しスリム化できないか。
- 役職が多すぎる。
- 業務が増加し、保護司の負担が増大している。
- 20年近くやっているが、対象者がいなかったことが少ない。地域の行事が多く、負担を感じる。まったくの素人の状態からのスタートだから精神的に負担がかかる。薬物乱用指導員が配置されているが、研修会が少なく小・中・高校への出前授業も少ない。活動の場が必要である。役員になると仕事が多くなり、負担が多くなる。保護司の付随業務が多すぎる。保護司会の行事はちょっと多い事、その行事規模に大小の差があると感じる。
- 事件担当が少なくなり、研修会等で事例の学習は経験が伴わないことが多い。観察所への事務報告内容が細かすぎる。
- 保護司同士のコミュニティを持ち、互いに理解を深めていくことが大切かと。
- 保護司の行事等は今のままで良い。
- 担当地区によって対象者数に差異がある。保護司会事務が多くなった。
- 本来の保護観察以外の職務の項目ばかり増えて中身が伴っていないように思う。犯罪の内容が保護司の手にあまる（薬物、性犯罪など）ことが多くなった。
- 一市七町村の為事件担当の多い保護司と一度も事件担当をしたことのない保護司もいる。
- 担当事件数が少ないのはありがたい。このまま平和な世の中であってほしい。保護司会の事務局の仕事が煩雑で大変。
- 現状のままでよい。
- 保護司会の事務が多すぎる。
- 事件担当が少ないことは良いことである。しかし、保護司会の業務が年々多くなっている。処遇活動ばかりでなく薬物出前講座や社会を明るくする運動など多くの活動を実施している。
- 担当する対象者の人数は減少傾向にある。現在、当保護区保護司会では対象者16名、環境調整20名。保護司は47名（定員50名）。主要な犯罪予防活動は年間5回。一般会員はそれほど多忙ではない。役員・理事に就任すると多忙となる会員もいる。特に会長は多忙。
- 新任保護司が初めて担当する時は、不安だらけです。事例の相談をベテラン保護司と話し合うことだけでは、不十分です。
- 保護司としての定期的な研修の他、積極的に自主研修も実施し、新入会員が保護司の職務を不安なく遂行できるように会の運営に努める。
- 保護司活動として保護観察対象者の高齢化に伴う福祉関係との連携や若年層への対応、保護司会での社会を明るくする運動や薬物乱用防止キャンペーンへの参加など多くの職務がある現状、参加要求過多も否めない。
- 検挙数が減少してきている。保護司の人材確保が難しい。
- 受講の研修だけではわかりにくく、先輩等の話を聞いた。
- 保護司数が減少する中で、行事は減らず、負担感が増している。適任者確保の際に、「自宅での面接」がネックとなっている。

- 職務は、保護司法8条の2に定められた通りであり、それに基づいて地域部会と専門部会（犯罪予防、社会資源・協力組織、研修等）を構成して活動に当たっている。仕事に就いている保護司も多いので職務の軽減について考える必要がある。
- 保護司との約束が守られないなど保護観察対象者によっては多くの時間を費やす場合がある。
- 保護観察に直接関わる業務の他に、保護司会運営に関する業務が特定の保護司の負担になっている。
- 対象者との面談、サポセン当番、各種行事参加。
- 対象者に対して更生を図る為、遵守事項を守るように指導、生活上の助言を与える。
- 釈放後の帰宅先、就職先を確保する。犯罪更生支援、出口支援。
- 分担制が必要との意見があるが、当保護司会では、事務担当の保護司も含めて全員が対象者を担当しており、分担制は行っていない。
- 保護観察が始まる時に保護観察所から送られてくる書類や、研修などで使われる用語や言葉が専門的なのか、難しく解りにくい。
- 対象者の保護観察、環境調整以外に社明や薬物乱用防止等の活動や行事への参加、出席が負担。
- 犯罪予防・立ち直り支援については、地域の住人を巻き込んで啓発ができていない。処遇の協議については、対象者に寄り添えば寄り添うだけ大変になり、どこまで行ったら良いか不安がある。
- 2回/月では、保護観察対象者と面談して話す内容が限られてしまいマンネリ化してしまう。
- 中学生との交流は続けており、意味あることと理解している。一方、地区との交流はほとんどなく、地区での存在感が希薄と感じている。
- 個人が行っている処遇活動が中心となっているので、担当事案が無ければ活動のモチベーションが低下する。対象者との月に2回の面接時、対象者が法律を守らなければいけないのに、法を守らないから現在保護観察を受けているという現実を特に少年の場合は、良く理解しているのか疑問を抱くことがあります。この少年は、保護観察所で、法を守ることが大事だということを理解してから保護観察を受けてみるのはどうだろうか？と思うことがあります。しかもその少年の保護者の考えを推し量ると、法の遵守に必要性を感じていないと思えることがあります。
- 保護司制度の持続可能性を高めるためには、対象者の意見や希望を尊重し、本人の利益を考慮することが重要です。
- 対象者との面談。
- 保護司活動以外に、サポートセンターや様々な行事への参加等が増えて不満が出ている。
- 対象者との面談などについても、すっぽかされることなどが往々にしてあり、その都度保護司だけが苦労している。
- 当地区のサポートセンターの活用方法。現状、うまく利用されていない。
- 処遇活動と地域活動（犯罪予防）が活動の大きな柱であるが、対象事案の減少に伴い地域の安全安心活動への寄与が求められているように感じる。
- 秘匿される仕事なので、職務内容が周知されていない。
- 複数の保護司で、対象者に対応する必要は大いにある。
- 薬物依存、精神障害、日本語があまり通じない外国人等の対象者で、再犯を繰り返す様な対象者は保護司の手に余る事がある。

- 保護観察、生活環境調整を行い報告書の提出が義務付けられている。本来の職務より地域支援活動等本来の仕事以外の国の身勝手仕事が多い。
- ①保護司は相談業務における専門的な知識を持っているわけではない。②保護司各自の活動方法が共有されていない。③居住する保護司の地区によって、担当保護司の経験に差が生まれる。支部員の協力体制。④いくら研修しても専門的な事はわからない。
- 地区により犯罪の形、数等に差があり過ぎる。
- 保護観察をしている人数にばらつきがみられる。担当している人と、担当していない人がみられる。
- 最近、事件が減少しているが、過去の事例を参考に対策を図る。
- 地域特性によって保護司の必要数、仕事内容も異なり、担当数の差ができる。研修会や対象者との面接、就職のサポートなど平日に行われることが多い。性別によって単独で面接することが難しい場合がある。
- 環境調整・面談だが、約束通り来ない。行方不明、連絡不通などの場合がある。
- 自分が保護司になりたての頃は、保護司はまだ日陰の身で、活動内容の内容を積極的にPRすることはなかった。
- 対象者を受け持たないといくら研修を受けても身につかない。対象者を持って初めて保護司としての勉強が始まるのではないか。
- 対象者が圧倒的に少なく、犯罪予防活動が中心である。
- 道に外れた人間を更生させるためには、何らかの権限を持たせるべきではないかと思えます。
- 保護司は保護観察、生活環境調整と社会を明るくする運動を行っている。保護司のなり手のいない現状を考えると、対象者との面談など以外の犯罪予防活動は更生保護女性の会が主体となるような動きがあればよい。
- ①職務内容の軽減化。②保護司に委嘱される時の年齢も仕事の都合で高齢化している。③各保護司会で保護観察以外の活動が多く、仕事を持っている若い保護司には負担が多すぎる。④各保護司会に事務担当者を置く。⑤保護観察の担当を全く持たない方と数人同時に担当する保護司が存在する。⑥対象者と保護司の関係。⑦保護司会所属である市議会議員の応援が公務員のため出来ない。
- 企画調整保護司が保護司会運営事務を行うとなっている。(事務を行う保護司が高齢化のため難しくなってくる。)夜間面接ができない。(サポートセンターが日中しか利用できないため、対象者が社会人の場合、業務終了後の夜間に自宅への来訪及び往訪となってしまう。)
- 覚せい剤、性犯罪者の更生には専門の保護司がいてもよいのではないか。保護司の中には研修会に参加しない者がいる(特定の者)。近年犯罪が減少し、主に再犯防止等の啓発活動を積極的に進める役割・職務となる。
- 保護司は対象者事件の担当が主務で、犯罪予防活動を従属的にとらえる風潮がある。犯罪につながる芽を摘み、犯罪者を作らない活動にも力を入れるべき。保護司会の事務を行う保護司の確保が難しい。
- 犯罪者が減って仕事が増えた。「社会を明るくする運動」の活動を始め、犯罪予防活動が急激に増えた。過去の対象者相手の更生保護活動一辺倒の時代がなつかしい。73回も数える「社明運動」なのに、知らない人がかなりいる。
- 保護司法第8条2に基づいて活動している。保護観察や生活環境調整を行っている。また、様々な犯罪予防活動を行っている。

- 更生保護活動と社明（犯罪防止）の二つの活動。薬物犯罪の増加中、保護司の知識不足を感じる。
- 現状維持でよい。
- 仕事量の負担と不安。
- 対象者（事件）が少ないので、保護司会役員などを引き受けない者は、定例研修以外で観察官と顔を合わせる機会が殆どない。
- 有職の方は平日の研修会に参加することが困難。
- 保護観察官との交流はほぼ研修会のみになっていて、研修会を休む保護司のフォローがなされていない現状である。
- ケースのことを相談するにしても、会ったことがある人と、会ったことがない人では、電話する際の抵抗感が異なる。
- 有職者は、研修に参加できない。
- 保護観察所（保護観察官）と保護司間との協働態勢については、現状ほぼ問題なく職務遂行していると考えています。
- 現職の市役所職員である保護司は定例研修会に出てこない。新任保護司が初めて事件を担当するときは一連の流れや対象者との接し方に戸惑う。
- 犯罪予防活動は保護司会任せで保護観察官は何を担当するか明確でない。
- 観察官との協働態勢はあったと思う。保護観察中での相談にも的確に応じ不安解消になったが、今は犯罪の進化が早く、保護司自身も自己の対応力に不安を持っている。
- 主任官とのコミュニケーションが少ない感がある。差支えない範疇で情報共有を図ることが大事である。
- 事件を担当してやりがいができる環境づくりが大切である。事件を担当することに不安、孤独を感じるものが少なくない。
- 事件数が極端に少ないため協働案件がない。
- 緊急時の協働態勢が不十分である。
- 定例研修会に参加できなかった保護司を対象とする補完研修の完全実施。
- 新人保護司は最初の保護観察依頼に不安が有る。
- ①保護観察官との協議態勢。②年間に二度の地域研修で保護観察の実際や資料の解説を受けている。グループセッション等の手法を設けて、実際の在り方（面接、報告書作成などの実技方法）を模索している。
- 保護司は保護観察を受けたかぎり、いつも頭の中に対象者のことが有り、より早く、より良いアドバイスをしたい。保護司から観察官へ依頼したことへのレスポンスが遅い。
- 以前より事務内容が増えて、事務担当者の人選に苦労する。
- 事件を担当することへの不安。負担の軽減「ここまで」と「ここから」の保護観察官と保護司の違いを認識していない人がいる。保護観察官の下請け的存在と受け止めている保護司もいる。事件を担当することへの不安・負担の軽減。薬物使用等の罪を犯した者に対する刑の一部執行猶予に関する法律が施行され、執行猶予制度の対象となる刑務所に服役したことがない「初入者」を担当したが、対象者は高校時代から20年以上薬物の経験を持ち、保護観察所での薬物再乱用防止プログラムを侮りすっぽかしたり、短期間所在不明にする等、全てにおいて虚偽の常習であったと思われる。
- 保護観察の専門性
- 新任で事件を担当する不安さについて。
- 何事も保護司に任せるのではなく、もっと観察官が積極的に関与すべき。
- 近年、新任保護司の年齢が40、50代へ移行し、同時に観察所主催の行

- 事や、保護司会行事を平日に行うことが難しくなりました。
- 対象者の実情に合わせた観察官の対応を願う（例、勤務時間外等）。
 - 保護観察官と膝を交える様なコミュニケーションをはかる機会があればと思う。
 - 観察官とのコミュニティが必要。
 - 保護観察官との事務連絡に普通のメールは使えない。
 - 担当する事件について不明な点がある場合は観察官に電話して指示を受けている。
 - 定例研修会など丁寧な説明をしていただき、安心感がある。こちらからの要請や質問にも丁寧に対応していただける。
 - 現状のままで問題なくやれている。
 - 観察官とのコミュニケーションが少ないように思う。保護観察や環境調整など、保護司に任せたら任せっぱなしのところがある。
 - 保護区保護司会の担当観察官は歴代、若手が多い。新任で配属の方も多い気がします。私の感想では対象者との面接、環境調整の現場を知らない観察官が多い。保護司の現場での苦勞を知らずに保護司に様々な依頼をしてこられる。
 - 地域別定例研修が、平日昼間に行われていることもあり、仕事の関係等で出席できない保護司もいるのが現状です。しかし、当保護区は、会場を区役所の会議室を利用していることもあり、夜間や土・日に行くこともできないのが課題です。
 - 新人獲得に今迄の方法と、候補者検討協議会を実施していく。中学校との連携の会も7中学校すべて開催予定。保護観察業務以外での観察官の協力が不可欠と思われる。
 - 環境調整や対象者を一度も持たない保護司は、保護観察官と個別に接する機会が無いので、年一度の総会や定例研修等での関わりが唯一である。
 - 主任官面接の結果を担当保護司に、詳細に報告して頂いているので参考になりありがたい。
 - 観察官と保護司が同じような考え方で対象者と接することが大切である。
 - 新任研修をオンラインで行うことが多く、業務としては担当する際の不安を持つ新人保護司が多い。
 - 保護観察官には年3回の定例研修（全体）の講師をしていただいている。しかし保護司一人一人違った悩みや相談したいことがあると思う。それに寄り添う機会が少ないように思われる。
 - 保護司50数名に対し保護観察官1名では十分な協働態勢の構築が容易ではない。
 - 定例研修会。
 - 保護観察官は専門的知識で実施計画等の策定をする。保護司は対象者と定期的に面接をし報告をする。
 - 保護観察官の担当で、定例研修等（年3回）を平日に行っているが、社会の雇用年齢も上がり、仕事に従事する保護司も増え、平日の研修会等に参加できない保護司が増えている。
 - 当保護区に関しては保護観察官との連携は良い状態であると思う。土日休日などに対象者に関する事故などが起きて保護観察官と連絡を取りたい場合はどうすれば良いか等保護司から質問があることがあるので、その対処法などを周知することが必要と思う。
 - 毎月提出の報告書は、ほぼ一方通行に終わっているように思われる。

- 電話と手紙が連絡方法の中心なので、連絡が取りづらい。また、役割分担を明確にした方が良いと思う。
- 担当保護観察官とは、電話での話だけになっている。
- 保護観察を行っているとき警察の援助が必要となる場合があるが、保護司には基本的に警察との接点がない。緊急の場合に観察官はどのように対応できるのか。交通事故の少年を受け持っていた時に感じたことですが、5つぐらいの質問項目があり、対象者に1つ1つ答えを書いてもらうことがありました。その質問が抽象的で、答えを書きにくいので、ほんの数行の記述しかなく、形式的な問答だったと思います。
- 保護司と保護観察官は、被観察者の状況やニーズに関する情報を定期的に共有することが重要です。互いに共通の課題を認識し、連携を図ることができます。
- 現状で良い。
- 以前は、観察所の方を招いて講演して、その後、懇親会を開いていたが今はできない。
- ケースによっては保護司と対象者、引受人だけではうまく進まない時もある。そういった時には、助言だけではなく積極的に観察官も介入して一緒に進めていただきたい。
- ①担当する主任官が1年程で変わる。②対象者の処遇について、説明が不足しているのでは。
- 現状は電話による個別事例相談と協議、定例研修をとおしての関わり。
- 観察官の任期が短く、慣れた頃に交代してしまう。
- 協働態勢は現状で良いのではないかと感じる。
- 近年は、協力体制が取れていると感じる。
- 対象者の状況に応じ、時間外や休日に対象者との接触が必要になることは常であり、保護観察官との連携が十分行えるよう連絡相談体制の整備が必要かと思えます。
- ①処遇区分B以上の対象者との接触で三か月に一回の往訪に疑問を感じる。②新人の研修の場になっている。③観察官に支部に訪問してもらうことで信頼関係が生まれている。観察官と保護司の信頼関係を作ること。④当地区は新人が来る事が多くなった。
- 観察官は、常に多忙という感覚があるので、協働も厳しく思われます。
- 保護観察官の仕事内容がよく分からないため、こちらの都合で電話をして良いのか分からない。
- 当保護司会は、毎月第1水曜日（指定日）に、観察官が会合に出席されるので、その際相談をすることとしている。（週1回程度来訪される。）
- 毎月の報告書の提出がメール送付することで簡略化されたが、担当の観察官との情報交換や対応の仕方などの相談が不十分になることがある。
- 年3回の地域別定例研修会、月1回の地域駐在時の活用。
- 通常、担当の観察官とは年3回の定例研修以外、直接顔を合わせることはないのですが。
- 現在の観察官は、まめに電話をくれるので大好評です。これからもよろしくお願いします。
- 距離の遠い所へ足を運んでいただき、感謝している。
- 保護観察官との対話する機会が定例研修が主であるため、新任含めて年数の少ない人が話し合う時間がないので、いろいろな相談をしたくてもチャンスが少ないとのこと。自主研修もあるが、更女会や雇用主も一緒である

ため一歩踏み込んだ話しがしづらいとのこと。

- 当職に限っては観察官の御意見・御指導は概ね適切であると思います。
- 本人のことで困った時、保護観察官に相談に乗ってもらえる環境にある。保護観察官からも、本人と面接した内容等紙面で送ってもらえて助かっている。
- ①平日夜間、休日に観察官と緊急時以外連絡が取れない。②担当の保護観察官の交代が早い。③会社勤めの保護司は平日昼間の研修会は出席が難しい時がある。④保護観察の二人体制について。⑤社会貢献活動について。
- 女性保護司の場合事件を担当（男性に対する保護観察時）することへの不安。（観察官又は男性保護司との二人体制で！）定例研修が日中に行われる。（仕事に就いている保護司が出席できない）
- 保護観察官の指導のもとに行っていることになっているが、現状は保護司に頼ることになり、協働態勢になっていないのではないか。
- 保護観察官が定期的にサポートセンターに出張って、課題のある対象者を担当保護司とともに面接している。
- 不良（と思われる）保護司への再任、協調性のない保護司に対し、会としての活動が多くなった。現在、従来の更生保護活動より会として活動していく犯罪予防活動に支障のある保護司に対して、新任の時間われる第3条関係が、再任の時は問われないような気がする。4条は外からでも分かるが、3条は本人の返事のみ。
- 定例研修会（年3回）、定期駐在と各保護司から直接、観察官へ相談を行っているのみである。
- 新しく任命された保護司の方はコロナ拡大で面接の仕方等の研修が不足しています。犯罪数は減少しているが、再犯数は横ばいのままです。
- 現状維持でよい。

〔近畿地方〕

- 保護観察所の指示は、遠方であり、迅速な対応が出来ていない。
- 社会を明るくする運動などの普及活動は、市町村が、安心安全の街づくりの一環として行うべきである。
- 守秘義務の課されたケース検討会議（本人の処遇にかかる）には、観察所共々、積極的に参画・協力していくことが大切。社会資源を活用するためにも必要なこと。観察期間が終了したから終わりということではない。
- 保護司法第8条の2の一号から四号までのすべてを一人が行うことが理想ではあるが、個々の適性に応じて活動を分担しても良い。
- 条文的にはこれで良いと思います。再犯防止推進計画に具体的な行動指針が示されているので、それに則って職務内容（活動内容）と見なすことで具体的になる。
- 能力の高い保護司を育成するためには、様々な職務を経験し、知識等の蓄積が必要であり、広く活動して職務の遂行を果たすべきである。
- 「職務の遂行」について研修の場が減っている気がする。
- 規定に定める職務の遂行が出来る者を採用する事が必要と思う。
- 事件担当の仕事と保護司会運営事務は分けて扱う必要がある。
- 担当観察官から面接に対するアドバイス等があればと思う。
- “社会を明るくする運動”を周知させ、それを前面に押し出すよう条例を定めてはどうか。
- 定例研修・特別研修・自主研修と、大切な事だとは思いますが、いつも研

修に出席できる人は限られるし、それを要求すると保護司になれる人間は限られる。

- 保護観察・生活環境調整は職務と認識しているが、保護司会活動は（犯罪予防活動等）は任意扱いのきらいがある。
- 犯罪予防活動が拡張し、学校との連携、作文コンテストなど保護司会の負担が多いと考える。
- 第8条の2の1～4の内容には問題ない。
- 第1項の「宣伝の活動」が何を意味するのかわからない。犯罪者・非行者の更生支援と地域社会・公共団体との協調の2つに大別して記述されるべきと考える。
- 保護司として一定の理解の上委嘱を受けたのであれば多少のリスクは取りながら「職務遂行」していくのが良いと思います。もっとも保護司会等の組織が守ってくれるという心理的安心があるといった前提です。
- 現在遂行している啓発活動を継続する。
- 保護司は「保護観察」と「生活環境調整」に集中すべきであり、犯罪予防活動は他のボランティア団体や警察が力を入れられており、役割を整理して明確にした方が良い。
- 小規模の保護司会は保護司法第8条の2において保護司同士のつながり、助け合いが生まれる。分ける必要なし。
- 保護司連合会は専従の事務職員が必要だが、基本的には法務大臣が個人に委嘱した保護司の集まりが保護司会であり、法第13条で決められた事務処理を行うことになっている。会長・事務局長・会計で分担しながら事務処理を行っているが、保護司のうち、対象者を持ち、その他の啓発活動にも携わった経験者が役職や事務を行う方が良い。基本的にはボランティア活動であるので、地方公共団体等の理解と支援がこれまで以上にあれば、より成果が出ると思う。その意味から専従事務保護司を置くのは如何なものかと思料する。
- 担当制には反対であり、現場と机上の乖離が生じ、課題が発生するように思います。
- 現在、本部役員が保護司会事務を行っているが、保護司会活動をスムーズに行うための大切な職務と思っている。しかし、近年事務仕事が増えていて負担が多い。本部役員は交代制なので、離れても保護司会事務ができるのが理想である。
- 保護司会事務に対する指導はしていただきたいが、担当制導入は慎重に審議していただきたい。
- 保護司会事務のみを行う等の担当制の導入について、現在の事務関係は会長・庶務。会計の三役が担当を決めた中で遂行している。決算時、社明大会時は業務が煩雑になるが、組織図に基づく担当を置き、今後は対応をする予定としているため問題はない。
- 事務を保護司が行うことは、負担が大きい。社会を明るくする運動は、市町村が主体者として行うことが望ましい。この際、庶務的な事務も市町村に移管してはどうか。
- 保護司会の事務を専門的に担当する事務職員を配置する。
- 事件担当、社明活動など分担しても良い。
- 会計、庶務を行う事務職員を採用するべきである。
- 事務がとても煩雑であり多すぎるので、各地区1～2名担当する保護司がいてもいいのではないか。事件を担当しながら事務処理をして行く事は非

常に大変である。保護司活動を熟知している特例再任保護司に事務を担当してもらえたら。

- 振り返ると事務作業を多くしてきたように思うが、それが保護司会の活動とは理解できても、保護司活動とは現在は思えない。
- 事務作業をする人がいてもいい。事務員配置をお願いできればありがたい。
- 会計事務に担当制必要性ありと感じるが、その場合でも最初の研修や担当を持つ経験を経てからの専任がよいのではないか。
- 本職の担当者は保護司なのか、また具体的な職務は何なのか。担当制は可能ならば実現されたいが、事務担当者との連携のための実務（調整会議、打合せ等）が増えるのではないか。
- 本来の保護司としての活動と、保護司会の事務を併せて行うことは、保護司が更生保護を担ううえで自身にプラスになる。
- 保護司の中で、事務処理を担う方は大変だが、それにより保護司会活動の全体を理解できたと思うので、担い手は、保護観察をその時期軽減するなど、考えて頂ければと思います。
- 多くの方々が責任感の上に立っておられ、特に支障はなく担当制は必要でないが、会計・社明など担当によっては大きな負担がある。これらの改善として、ICT化を進めるなどの対策や基本業務のマニュアル化が必要。
- 保護司会活動のスリム化が必要と考えるので、担当制は反対。
- 保護司法第13条によりその任務が定められていますが、「犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助け」について、保護観察や環境調査など本来の任務であると思いますが、その後の続く「犯罪の予防を図るための啓発及び宣伝の活動…民間団体の活動への協力」などなど予防活動が記述してあり、現実的にはその活動が保護司活動として大半を占めているようにも思えます。保護司活動の過重な負担にならないように厳選されるべきかと思えます。社会を明るくする運動等にしても保護司会が中心としての活動にならなくても、他団体等と共に行うことで負担軽減になると思います。各省庁の枠を超えての連携がさらに密になればよいと思います。
- 担当制には賛成するが、事務職となれば、その対価はどうするのか。まず、事務作業の軽減、簡素化を実現し、そのあと考慮してもよいと思う。
- 保護司法8条の2第4号社明運動については、各保護司会のオプションということでよろしいのでしょうか。
- 担当制を望む保護司会があれば、導入しても良いのでは。
- 担当制は必要でない。
- 事務職員の配置等は考えていない。
- 事件担当と保護司会運営業務は分けるべきではない。保護観察件数が全国的に減少ぎみだと思われる中、事件担当のみに分ければ業務があまりないのではないか。
- 保護司会活動を全般的に担当することによって保護司として必要な技量や知識が得られる。
- 担当制は反対である。保護司の業務を理解する担当者が一貫して事務デスクワークしたほうがよい。
- 保護司の仕事と保護司会運営事務の仕事は分離して、会務は事務職員を配置する。保護司会運営事務（案内・通知）のみ行う保護司以外の職員の導入の実施。
- 文書の作成、発送、集約等、事務担当保護司の負担は大きい。担当制の導入は検討すべき。

- 担当制は是非とも導入して頂きたい。特に会長、庶務、会計の三役の方の業務量はボランティアの域を超えたものである。専門の事務員を採用して保護司の職務に専念出来るように配慮して頂きたい。
- 保護司全員が保護観察に忙しい訳ではないので、保護司の中で分担して事務を行えば良いと思います。
- 担当制は導入するべきではない。
- 担当制は保護司との連携に問題が出てくるのでは思う。
- 地区担当の観察官が事件担当の保護司と連絡を密にしたり、その地区のベテラン保護司に協力を要請して、相談にのってもらおう。
- まだ新人でありどのような事務負担があるかは分かりません。提携業務であれば問題ないとおもいますが、担当者の能力にもよると思います。
- 保護司として対象者の更生保護に携わることは保護司としてのモチベーションを維持することにつながり、活動の活性化に欠かさない。犯罪予防活動や保護司会の事務のみに従事する保護司というのは必要でないと考えられる。犯罪予防活動や保護司会の事務も含めて全員がそれぞれの得意分野で保護司活動に関わっていくことで、保護司会の活性化になるとともに、孤立化する保護司を心理面でつなげて一体化していくことになる。
- 覚悟の上で保護司を受けているので、不安等はあまり考える必要はないのでは。
- 確かに最初は不安・負担感が強くあると思うが、研修及び整備されたテキストに則ればクリアできる。対人対応が主となるので、保護司の先輩に聞き、ノウハウを取得するしかない。肝心なことは担当観察官に指示と指導を仰ぐことである。
- 担当の不安は誰しもあることであり、いかにその保護司や観察所とのコミュニケーションをとりあい、よりよい対応を見出す、自分を高める良い機会であるべき。そのためにも各地区の保護司会は、担当者へのバックアップの体制を整え高めることが必要。
- 事件を担当することについては専門的な知識も必要となり、一般的には難しい。
- 不安と負担を乗り越えてこそ本当の保護司になれるのだと思います。2人で担当すればなんとか、悩みはカバーできると思います。
- 不安は特にありません、負担については複数で対応するというのでしょうか。そうすると被保護者からの本音が聞き取りにくくなるのではないかと思います。
- 地域によって事件は多くあったり、なかったりするので、場所の工夫をするなどして地域にこだわらない方法を考えていくと負担は軽くなると思う。不安はつきものなので、定期的に談話会を行うのはどうか。
- 事件を担当する事への不安・負担の軽減について、コロナ禍の関係もあり、保護司間でのコミュニケーションを図ることが難しく相談に乗る機会が少なかったことは否めない。
- 保護司を受託した以上、職務上の不安や負担は理解しなければならない。
- 担当者との対応などは秘匿であるので、地域活動に置いて個人としては目立たないようにしているが、社明運動などの啓発活動では表立つ必要がある難しさがある。
- 新任や初めての案件は不安。経験のある人との複数担当ができれば良い。ただし、面接時2人の保護司が同席することが対象者にプレッシャーとなるとも考えられるので、担当保護司と助言保護司のような設定が考えられ

ないか。

- サポートセンターを活用し、別の保護司が付添い、補助等する。
- 不安の多い保護司は、一時担当をはずれ、観察所等でメンタルサポートする。負担は可能な限り軽減し、簡素化を図る。
- 複数担当制を導入し、最初は先輩保護司に同行していただき、徐々に慣れてもらえたらと思います。
- 保護観察官が保護司をサポートしていただければ、不安や負担の軽減になる。
- 保護観察官と連携を密にし、相談、サポートセンターでベテラン保護司に相談することで不安や負担が軽減されると思う。
- 保護観察官との関係性が薄い。
- 不安がある場合は、その地区で補講なり、先輩方に相談すればよいと思う。
- 対人援助をしていない人にとって、事件を担当し、往訪来訪の面接を行うことは、当然、不安負担が大きい。
- 複数担当制を導入（明文化）（状況に応じて）。
- 保護司会の行う定例研修、事務研修を充実する。
- 事件の性質によっては、複数保護司で担当することをさらに奨励していったらどうか。
- 複数担当制を基本にしてはどうか。
- 観察所からの指示により、事件を保護司会で共有する方法はできないか。
- 面接の場所について負担に思われている方がおられるように思う。
- 初回又は2回目までの担当は、ベテラン保護司との2人制にすべき。
- 地区担当の観察官が事件担当の保護司と連絡を密にしたり、その地区のベテラン保護司に協力を要請して、相談にのってもらおう。
- 不安と負担を乗り越えてこそ本当の保護司になれるのだと思います。2人で担当すればなんとか、悩みはカバーできると思います。
- 対象者との面接場所の不安から、来訪が多いのがネックのケースが見られる。対策として往訪を主とするか、面接場所（サポートセンターでは遠方で全員が使えない）の確保が必要で、また可視化できる遠隔面接の可能性も探るべき。よく似た事件を担当された先輩保護司の経験談を聞ける機会があれば、不安を軽減できると思います。
- 社会の変容とともに犯罪や非行の多様化が見られ、ネット犯罪、闇バイト、オレオレ詐欺等の新たな犯罪や、発達障害に起因する少年非行への対応に不安を抱く方が多いと思われます。対応としては、研修の工夫、充実及び保護観察所との連携だけでなく、専門性のある関係機関との連携が図れることが望まれる。
- どこまでがボランティアでどこからが職務かというと不明確に思える。会合や対応に焦点があてられているが、準備作業の方が多くの時間を要しているのではないかと思うが基準は難しい。社会的に保護司のことを知っていただくことは大切に思う。
- ブロックにより、担当する事件が多いところ、少ないところがあるので、できれば平等を保つようできればよい。事件が多いところの保護司は負担が大きい。
- 担当することで解消できる。担当件数が重なってくると負担が増えるので観察所にて調整して頂くことが大事だと思います。サポートセンターが開設されてからは随分と負担・不安が軽減されたと思われる。面接については、もっと研修で模擬面接を行う等、画一化したものが必要ではないか。

- 対象者を担当する保護司を決める時、地区の役員（会長）に相談をかけて頂きたい。
- 保護観察官との日常的な連携及び情報共有は重要であり、困った事の相談に応じてもらえる関係づくりを保護司会としても普段から心がけていく。
- 平日夜間・休日等でも保護観察官と常時連絡が可能な体制が取れるように。H@の利用促進を図るべきである。H@の記録や意見が印刷可能にすべきである。
- 事件担当について、ケースバイケースなので必要に応じ、2人にする。
- 不安を感じる人は、保護司を引き受けない方がよい。
- そもそも保護司としての資質の問題であり必要はない。
- 新任保護司に対して保護司会が手厚いフォロー、不安を解消することが大切である。
- 保護司の複数担当制や面接場所の確保が必要。
- サポートセンターで面接する件について、土・日・祝で庁舎が休みであっても、使用できるように行政と話し合いができた。
- サポートセンターの設置場所や開所時間によって、面接が難しいこともあります。地方公共団体などに声掛けをお願いして面接場所を多く確保できればと思います。
- 会合日程をいろいろ画策しているが、やはり出席者は従来通り。
- 会合や研修の回数を減らすべき。
- 積極的に導入すべきことではあるが（観察所が）、保護司会の事情に応じて対応すべき。
- 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、現状のままでもよい。
- 研修実施の日程については、各保護司自身の優先順位の問題で本人の出席に対する意識の問題であり、現状のままでもいい。
- 特に今のところ支障を感じたことはありません。担当官が休まれても、別の観察官が対応された。
- 保護司の皆さんが、平日夜間、休日の研修を望まれるのであれば、それを実現できる体制を考えていただきたい。研修欠席者には、サポートセンターで研修のDVDを視聴できるようにし、それで、地域別研修会に参加したものと同等にみなしてほしい。
- 観察官も仕事が多く、大変だと思うので、研修は録画等を活用すれば良いと思う。
- 勤務をされている場合は平日夜間や休日の会議・研修が出席しやすいが、地方の保護司会は自動車の交通手段であるため高齢の保護司には夜間は厳しい。研修に参加できなかった保護司には地区保護司会で土日・夜間等に補修を考えたい。保護観察官の労働条件を考えると、平日の研修・駐在は仕方ないと思う。
- 夜間や休日に研修実施は賛成できない。保護観察の対応は保護司個々の事情に合わず。
- 平日夜間やZOOM研修が可能ならば、もう少し出席率が高くなるかもしれない。
- 有職保護司に配慮し、休日の会合・研修実施は賛成。保護観察官については、リモートでの対応で充分かと。
- 特殊な事業や講演会なら、やむを得ない時もあるだろうが、観察官も一人の人間であり、休息も働き方も一般的であるべき。参加できない保護司研修会

- などは、資料と内容を各保護司会や仲間の保護司が補完すれば良い。
- 観察官には負担がかかるかもしれないが、休日対応のさらなる強化をお願いしたい。
 - 最近が高齢になっても仕事を持つ人も増えており、通常の営業日の業務遂行には限界があるとおもいます。特に働きたくて再雇用申請をしている人は年休申請もストレスが発生するのではないかと思います。私の場合はむしろ平日夜間・休日の会合の方が都合がよいです。
 - オンラインなどの研修のあり方は必要。仕事を持った人も参加しやすい環境を整えるべきと考える。
 - 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、観察所管内の各保護司会でその効果が期待できるかの調査した上での判断が必要。研修を含め会合は平日日中だけでなく、夜間や土日開催も考えて欲しい。いまのやり方では、仕事のある人が保護司を行うには、難しさがある。今後日本社会は人手不足で、定年延長も進められると聞く。平日日中に時間を取れる人が少なくなることを見据えて欲しい。適度に研修会があると、保護観察官の方と会う機会もあり直接お話しできるので、後々相談しやすくなります。
 - 平日夜間・休日の会合・研修実施は保護司にとって負担が大きくなる。
 - せめて、土曜日の昼間の研修会があってもよい（保護観察官の同席）。
 - 緊急性のある場合には可能な限りの実現を望むところです。
 - 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、サポセンは基本、土、日、夜間の使用の制限がありますので、統一研修で公共施設の活用（事前予約）、各自治会館での復習・研修の実施・会合等も事前の年間スケジュールに合わせて行っている。
 - 参加しやすいように平日の夜間又は休日に研修、会議を開催して頂くとベターと思います。（毎回では無く何回かに1回といった具合に）
 - 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、反対である理由①働き方改革に反する（保護観察官）②出席率が良くなるとは思わない。
 - オンラインでの研修が必要である。研修を受けた後も、もう一度レクチャーを受けたいと思うことがあるので、繰り返し研修が出来るようにYouTubeを使って頂きたい。働き方改革で必ずしも、休日が休日で無い場合もあるので、同一地区での研修を複数回は行って頂きたい。
 - 当地区では平日夜間の打ち合わせ会合を行っており、今後も行っていくと思う。
 - 平日の夜に定例研修が可能であれば、実行してもよい。（観察官が対応可能か否かが問題）
 - 研修会欠席保護司への対応はオンラインや、DVDなどの活用で柔軟に考えていくべきである。
 - 各保護司会の会員の実情を整理した上で、会議の出席率を上げる為に、必要ならば、夜間・休日の会議は考えてもよいのではないかと。
 - 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、是非実施してほしい。研修会に来る人は決まっています、勤務されている方は欠席しがち。研修会の出欠の有無を確認されるなら実施して欲しい。
 - 平日夜間の会合を実施して欲しい。
 - 休日はともかく、夜間は高齢者にとって容易ではない。「早寝早起き」人間にとっては夜間を避けていただければ助かる。

- 研修会は平日に実施されることが多く、仕事を持っておられる保護司は参加が難しい場合が多い。特に若手の保護司を集めようとする時間が取れない等の理由で断られる場合が多い。
- 保護観察官は対象者を持つ保護司全員に携帯電話番号を知らせるべきです。これができない方は保護観察官の任官を拒否してください。
- 平日夜間・休日の会合にも保護司会の要請があれば、出席は当然かと思えます。
- いろいろな職業や立場の保護司がいると思うので平日夜間・休日の会合等賛成です。
- 犯罪の予防に寄与する地方公共団体の施策への協力という条文があるが、逆に地方公共団体からの協力はどうか。社明運動は、7月の暑い時期であるが学校に社明運動の幟を掲げにいても手伝ってくれる職員の方は皆無である。総理大臣メッセージを持参しても何も変わらない。国の施策であっても協力的ではない。その学校の生徒が対象者になる場合もあるし、過去にも何人かを担当したこともある。無論、大局的には保護司会には地方公共団体からの多大なご支援を賜っている。しかしもっとも地域に近い所では未だにそのような保護司の扱いである。ボランティアでやっているから当然のように職員の方からは思われていることであろう。ボランティアの良い点、悪い点を考えずに職務ばかり押し付けられるのは如何なものか。
- 法務省保護局の強力な施策により、保護司会に更生保護サポートセンターが設置され、その中に保護司会事務局が置かれるなど組織の充実が図られた。このサポートセンター及び保護司会事務局の設置により、保護司会の活動は活性化しまた求心力も高まっている。事務局には事務局長をはじめ常時事務対応する企画調整保護司があり、保護観察所との連絡調整、また各保護司からの相談等の対応に当たるなど保護司会の核としての使命を果たしている。保護観察官との協働態勢については、従来から行われている各保護司に対する個別の指示指導はもとより、事務局との対応についても常設であるため保護観察官と継続した協働態勢が可能となり保護司会の安定した運営につながっていると考える。
- 保護司会の全保護司で分担を決めている。事務局的な業務は「庶務会計」、総務関係は「副会長（総務部長兼務）」、サポートセンターの運営は「サポートセンター長」というように、保護司以外の手助けを受けずに運営している。現状では、事務局専任者を設ける必要はないと考える。
- 保護司として取組む職務に関して一律に割り与えられている感が否めないことから、発想を変えて職務担当制とした保護司の役割分担を検討しては如何と考える。
- 保護司会事務のみを行う等担当制については、その担当職務が更生保護活動の裏方業務的な内容になると共に専門性も求められることから有償化も必要となる。それであれば保護司として任命するより行政側（各地方公共団体もしくは観察所）から派遣される方が望ましい。特に小さい保護司会では、そのような専門職をそれぞれで置くことは難しく、観察所でいくつかの保護司会をまとめて面倒を見る専門職を配置する方が無駄がない。
- 現状のままで良く、変更の必要はない。
- 保護司の使命は「対象者と向き合うこと」に尽きるが、現代は、犯罪予防活動に力を注ぐことも大切ではないか。
- 「保護司会の事務」が多く、多忙を極めている。

- 保護司法第8条の2（職務の遂行）の内容をどれだけの保護司が理解しているのか疑問である。
- 明るい社会を作るためには、「職務の遂行」で規定されていることが総合的に行われなければ、社会の理解を得ることや、対象者の更生を果たすことのいずれも困難である。
- 近年、特に保護司会（長）に求められる事務が増加している。観察所に提出する申請書や報告書が多く、相互に関連するため事務の分散も困難であり、総務担当者・サポセン担当者は毎日のようにサポセンで事務をする必要がある。
- 犯罪予防活動や他の民間団体への協力を取られると、本来の保護観察関係の処遇業務に支障が生じる場合がある。
- 当保護司会では、分担制ではなく、事件担当も事務もしている。理事である保護司の負担は大きいですが、更生保護の心を鋭敏にした上で運営に生かすのが良い。
- 地区保護司会の規模が大きいと、地区内の分区の活動と地区全体の活動、部会活動等が重なり、活動が多すぎて困難である。
- ボランティアである保護司の職務範囲を広げすぎていると感じる。
- 事件担当と保護司会運営事務（特に会計）の仕事は分けて行うことが望ましいのではないか。
- 現在は企画調整保護司が事務を担当しているが、専任の担当者が配置できれば、よりスムーズな運営が可能になる。
- 保護司会の事務で忙しい保護司は、事件担当は困難と申告すればよく、事務のみをする保護司担当制は妥当ではない。むしろ主任官が保護司会の運営状況をどれほど把握しているかが重要である。
- 犯罪予防活動のみを行う保護司がいても良い。
- 保護司担当制の導入は、保護司活動への理解や事務職員の定期的な異動がなければ新たな弊害を生む可能性がある。自治体などの協力により事務が行われなければ適正かつ公正な保護司活動が困難になる。
- 行政（地方公共団体）は職員の削減に努めており、これ以上の保護司会事務支援を求めることは困難である。保護司会において会務・事務専従保護司を確保していく必要を痛感しているが、なぜ保護司がここまで事務をする必要があるのかと疑問に思う。
- 事務担当選任制は事務負担の軽減になるかもしれないが、執行部と事務担当保護司との打合せ等、余計に手間が掛かる面も考えられる。
- 保護司会活動の行き過ぎた量の多さをこそ見直すべきである。
- 仮釈放にならないのは保護司の報告のせいだと対象者やその家族から責められたことがある。
- 当保護司会では、保護司間のサポート強化のため、経験保護司による相談員を設置している。パートナー制度はそれぞれの価値観の違いもあり難しい面がある。
- 事件の内容等によって、複数担当を臨機応変に活用してほしい。
- 保護司活動は、少なからず保護司家族への負担があり、面接場所に苦勞する保護司は多い。
- 更生保護サポートセンターは、アクセス・利用時間の融通性等で使用しにくい場合がある。
- 現役就業者である保護司にとって、平日日中の会合・研修への参加は厳しい。

- 対象者との対応は、圧倒的に夜間・休日が多く、経験の少ない保護司の場合、助言が求められずに不安である。
- 当地区の場合、自治体職員に事務局運営を依頼しているため、働き方改革により夜間・休日の実施は困難である。
- 夜間・休日の会合・研修は、昼間に忙しい方には良いかもしれないが、反対の保護司もある。急な対応が必要な場合の保護観察官の連絡先は承知しているので、現状のままで良い。
- 保護司法3条に規定された義務の免除が一般化していないので、有職者の方の活動には限界がある。
- 地域社会が安定し、対象者が少ない保護区等においては、担当制が現実的であり、有効と考える。
- 保護観察と更生保護活動の両輪があってよい。
- 職務内容は複雑多岐にわたるが、その全てを日々遂行する必要はなく、現状でよいと思う。
- 犯罪予防活動のみを行う保護司は必要ない。犯罪予防活動や、事務担当部門は保護司とは切り離してもよく、保護司は更生に専念すべき。
- 保護観察処分を受けた者や刑の執行を猶予されている者がいきなり一般社会での共生を図ることはつながりを持たない者にとって多くの困難が予想されるため、よりそう立場の人間が必要になる。そうした点で保護司の存在は重要である。
- 職務の細分化、明確化への改正であれば賛同する。ただし、一方で意欲やモチベーションを疎外してしまう要因とならぬよう考えていくべき。
- 自分が働きながら保護司を拝命している関係で、保護司はボランティアだとか、自分の仕事をしながらとか、中途半端に関わるものではないことを痛感している。規定を変更されると求められる職務を全うできない。
- 本来保護司が担う職務以外の事務も多々あると感じている。単純な事務作業を担う担当がいれば保護司活動の軽減につながると思う。しかし、各保護区に常駐するまでの必要はないように感じる。
- 年々、実費弁償金や助成金等に関する仕事が増加傾向にあり、負担になっている。
- 事務が広範になってきている。対象者だけの仕事になる方がよい。
- フルタイムで働いている保護司もいるので、事務員が配置できるとよい。
- 地域担当職員はいるものの、サポートセンターの運営は当番制で都合がつけられる。現状は保護司のみで行っており、事務職員がいると業務の軽減につながる。
- サポートセンター担当含め、書類整理等の事務員の配置があれば有り難い。会長等の仕事を見ていると大変そうに思える。その反面、サポートセンターへ出向くおかげで今何をされているかが理解できることも多い。
- 事務担当と保護司会事務担当に分けて活動すると保護司会の連携が上手く取れない恐れもある。
- 企画調整保護司によるサポートセンター事務のローテーション・引継が確実に行われるようになれば、事務職員の配置は必要ないと思う。
- 関係機関や協力組織との連携を図る上で、保護司会の活動が保護観察（保護司活動）にプラスに働くことがあるため、分担制は導入しない方がよい。
- あくまで民間ボランティアであり、細分化されるべきではない。必要とされるのであれば行政等の専門機関に配置してほしい。
- 1つの方法だとは思いますが、なり手が見つかるかは難しいと思う。保護司同

- 士が互選してやっていく現在の方法がベターだと思う。
- 事務を含め、会の運営について、保護司としてどのような会にするかという思いが必要であり、担当制にしなくてもよい。「対象者をどうするか、どう寄り添うか」という精神が会を貫いている必要がある。
 - 地区の規模によっては検討も必要。保護司数が100名以下なら必要ないと思う。
 - 保護司の全人格を浴びることによって保護観察や会の運営をできるものと考え、またそこに近づくべく努力をする姿が大切だと思うので、分けるべきではない。
 - 保護司という肩書きで事務のみを扱うのはいかがなものか。事務量も多く大変なので、事務のみを担当する方が必要であれば委託なり雇用なりをしないといけないと思う。
 - 担当制の導入の目的がわからない。
 - 不安や負担はあるが、現行でよい。
 - 事件を担当するたびに不安は付き物と思うが、保護司仲間の支えがあればある程度解決可能だと思う。
 - 保護司が考えることではなく、観察所がどう考えておられるのかが知りたい。
 - 不安や負担の軽くなるような保護司の活動があるのかどうか。重い活動とされている。
 - 少年院での面接について、遠いところにありJR等の利用は困難なため、自家用車でしか行けなかった。数時間かけての往復、高齢者になってからの運転には非常に不安を感じる。
 - 何度経験しても事件を担当することへの不安や負担を感じる。
 - 自宅から往復20キロの隣町への面接をした際、本人に交通手段がないため、往訪しかできず、ガソリン代や要する時間が負担であった。
 - 少しずつ本人と和やかに面接できるようになってきたが、周囲の仲間関係が把握しにくいいため、いつ事件に巻き込まれるか不安。
 - 新人の方は特に不安もあるうかと思われるので、地域でのフォローが大切。
 - 保護司になったばかりで、最近初めて環境調整をしたが、難しく責任の重い職務であることを感じた。果たしてきちんと今後対応していけるだろうか、という思いは感じた。
 - 家で面接することを候補者に説明すれば、家族の都合や家の場所、近所の噂なども考慮に入れた上で理解してもらえるのではないかと思われる。
 - 面接の場所については、保護司住居の近くに集落センターやコミュニティセンターがあるが、職員が対象者の知り合いであることも考えられ、実施には困難が伴うので利用は難しい。
 - 保護司はあくまで民間協力者であり、事件等への不安はあるが限界がある。
 - 内容が多種多様で、保護司としてどこまで対応するか明白にしてほしい。
 - 保護観察を始める前に、観察官と事前の話し合いや指導を短時間でもよいので設定してもらえると負担の軽減になる。
 - 保護観察官との報告・連絡・相談は大切にすることが必要。
 - 自分自身の気持ちの持ち方、安定が必要かと思うが、複数担当制はよいと思う。
 - 保護司の方から心の壁を作ってしまったら、効果の薄い保護観察に終わってしまうように思う。
 - 保護司委嘱時に研修を受けたが、実際に事件を担当すると対象者に対し何

をどう話し導いていくのかがわからず不安。月2回面接をして報告書を提出しているが、報告書の書き方に不備はないか不安となる（まとめるのに時間を要する）。提出後、保護観察官から何らかのアクションがあるとよい。

- 環境調整は困難が伴いそうなので担当したくないと思う。
- 観察官の異動が早いのでコミュニケーションが取りにくい。
- 多くの職場で組織・チームとしての協働が求められている。保護司個人を過大に信用（評価）するのではなく、常に複数でチームを組みながら対象者の更生を図るべき。
- 不安は本人より家族の方の不安が強いと感じる。
- 過去に対象者以外の関係者（母親など）から嫌がらせや脅迫等を受けることがあったが、観察所の支援によって助けられた。
- 学校の教員から保護司になったが、少年の非行問題に関わる件は少なく、成人の犯罪に関わる件の方が多かった。特に重大事件の担当となると、警察や裁判所のことなどわからないことが多く当惑した。
- 各地区との状況に応じて研修等への調整は実施されていると考える。
- 高齢の人が多いため、夜間は絶対に無理。
- 研修は平日の昼間がよい。特に仕事を持っている人は、平日夜間・休日などに研修をされると身に入らないので、論外。
- 年3回の「定例研修」は、現行の平日・時間設定で良い。欠席者へは、当日配布の資料を届けて自習を求めている。不明点などは保護司間で対応。夜間や休日の会合は地域によっては馴染まないが、大都会に於いては都合が良ければ行うことに反対しない。幅を持たせた文言を。
- 平日夜間の研修については、高齢になると目が悪くなったり自動車運転ができなくなったりするので、遠距離の場所については女性も出にくいと思われる。
- 研修は、20年前から意見しているが解決していない。本業を抱える中、平日に休めない事情もあり得る。特に研修会は年3回しかないため、仮に3回すべてを土日に開催しても恒久的なイレギュラー勤務とは言えない。土日の勤務分は代休処理として運用をすれば問題ないと思われる。
- 当該保護区の保護司のほとんどが平日に何らかの職業に就いている場合は、平日夜間・休日の会合・研修実施は一利あるが、講師となる保護観察官の夜間勤務・休日勤務が問題となる。
- 必要を感じる保護司が多ければ実施すればいい。保護観察官は現状のままだと困難になることが予想される。夜間や休日に出勤可能な保護観察官を増員できるか疑問。
- 研修は、オンデマンドで一定期間内に受講できるようにする。
- 仕事を持つ保護司が研修会や会合に出席しやすくするためには、平日夜間や土日の開催は必要。ただし、夜間に遠方まで会議や研修会に行くのは都合の悪い人もいると思われるので、柔軟な日時の設定を考える必要がある。また、リモート研修を取り入れる等の工夫もしていくべきだと思う。
- いろいろな職種や生活形態の保護司がいるため、平日、昼、平日の夜、休日と、年間を通してバランスよく会合をセッティングするのも一案。
- 研修内容についての補講をDVDやオンラインで実施してほしい。
- 有職の身としては、一部でも夜間や休日の会合があれば有り難い。年間を通し、総会や研修会等で数回仕事を休まざるを得なくなると、保護司活動が進むにつれて有給休暇を多く取らざるを得なくなり、仕事を持ちながら

- 活動を続けるのが難しくなる。
- 平日の夜間や休日の会合、研修については、それぞれの保護司会で決めればよいと思うが、平日夜間は場所や65歳以上の方、女性、勤務が遅い人もあり、賛成しない。
 - 現職の保護司や他のボランティア活動で多忙な保護司が増えてきており、平日夜間や休日の研修の実施は大変よいと思う。同事件を担当する保護司が複数の場合、保護司間の情報交換や協議が定期的に行えるような場の提供が必要と思う。そのことが不安の解消にもつながると思う。
 - 保護観察官の対応については今も十分ではあるが、緊急時の対応を重視すべき。
 - 満期終了日にも担当保護観察官と対象者との面接を望む。
 - 保護司の月2回の面接報告書内容で終了することへの不安と疑問が残る。専門職の観察官の声かけは、職務上必要と思っている。
 - 対象者も出所時、観察所に出向き、担当保護司との面接をした様に満了時も同様の処置で行い、対象者も身が引き締まり、新たな更生への生活の心構えが生まれるのではないか。
 - 保護観察官の対象者への区切り・けじめの確認を示してほしい。
 - 今は対象者の都合等により夜の面接ばかり。仕方がないが何とかならないか検討中。
 - 事件案件等については、担当保護司との綿密な調整をより図っていただきたいと願うが、ケースバイケースでよいと考える。
 - 観察官の異動が短期間すぎ、また研修等で離れていることも多く、信頼関係を築けないまま次々と替わられることが多く、ストレスを感じる。
 - 緊急連絡先をお聞きしている。回答者の周りでは活用事案は耳にしたことは無い。
 - 様々な業務内容、行事があり、負担がのしかかっている。
 - 現行の職務内容でよい。
 - 実費弁償金の請求一つにしても、事務が複雑で分かりにくい。犯罪や非行をした人の立ち直りを支えるなど保護司としての本来のボランティア活動以外の事務処理の部分でしんどい思いをするのはどうしてなのか。ボランティア団体に対して、ややこしい会計事務を求めることはやめてもらいたい。
 - 毎年のように法改正等、新たな施策を実施しているが、結局、末端の保護司の仕事が多くなり、本来の仕事が何か分かりにくくなっている。国は、我々ボランティア団体に対して何を期待しているのか。
 - 地方公共団体の施策の協力依頼について、会長として出席しなければならない会議、行事等が何かと多すぎる。
 - 地方行政が保護司会の事務分担を担ってくれているので、負担が少ない。
 - 定例研修の未受講者に対して年度末にフォローアップ研修があるのが、ありがたい。
 - 定年延長に伴い保護司の担い手がなかなかみつからないという現状がある。安心して引き受けてもらうには、平日夜間・休日の会合や研修会は必要ではないか。
 - 会社員や公務員など現職で働いている保護司では、平日の研修会への出席は難しい。
 - 休日が良いという人も、平日が良いという人もおり、一律にするのは難しいのが現状である。

- 保護司会の運營業務が大きな負担となっており、負担軽減措置を求める意見が多かったが、保護司会事務のみを行う等の担当制（保護司活動の限定）の導入には、消極意見が多かった。また、事件を担当することへの不安・負担軽減については、複数担当制を評価する意見が多く見られた。

〔中国地方〕

- 専門知識を有する主任官と地域の生活環境を把握する保護司と連携し、処遇する態勢は最高で、大きな「力」を発揮していると考える。
- 主任官も机上の仕事も大変であるが、定例研修のみならず、機会あるごとに地域に出向き、対象者の生活環境や担当保護司と連携して欲しい。
- 保護観察官との協働態勢は問題なく進められていると思う。ひとつ、愚痴を聞いてもらえるとすれば、月々の報告書が着いた折には、主任官等から電話でも、メールでもいいから、「受け取りました」の一報が欲しい。
- 当区は、事件件数が少ないので、複数担当制も取り入れて、保護観察官と保護司とのきめ細やかな連絡、連携がとれていると認識している。
- 職務負担の軽重はいろいろな場面である。なお、保護司全員を企画調整保護司にしており、サポートセンターの当番をするのが保護司の仕事だと思われる。
- 対象者が特定の保護司に偏らないようする必要がある。
- 保護観察官との連携が取れており、複数担当も機能しており問題はない。
- 保護司のスキルを上げる、対象者への不安を除くためにも観察官との絆は大切。
- 観察官との関係は、担当をもっている時は話があるが、担当を持っていない人は話す事がない。
- 担当保護司からは月1回保護観察状況の主任官への報告が制度化されているが、それに係る主任官の意見や主任官と対象者が直接面接したときのフィードバックは制度化されていない。
- 保護観察対象者が減り（喜ぶべきことであるが）事例研修の内容が薄くなってきた。
- 保護司経験の浅い人に、面接の心構え、接し方、守秘義務、基本的な事項を繰り返し伝える。
- 現在、保護観察官と連携を取りながら活動しているので特に問題はない。
- 啓発活動と研修ばかりで、保護司として対象者に対する活動が少ない。
- 主任官（観察所）主導の研修会を増やしてほしい。
- 現状のままで良いのでは。地域処遇会議など利用して保護司間の情報共有も可能であり、個人負担は軽減できている。保護観察官との関係も良好と把握しています。
- 保護司が悩みを抱え込んでしまうことはある。
- 現地のサポートセンターだけでは不十分で数力所の活動拠点の確保が必要である。
- 既に新任保護司と経験豊かな保護司との複数担当制を実施している。
- 自宅での面接が困難な場合、サポートセンターの利用を推奨している。
- 犯罪予防活動にもっと力をいれるべきだと思う。
- 事件数が少なく、生活環境調整事件や保護観察事件を担当していない保護司が多く、経験豊富な保護司と複数担当制を活用し、経験させるなどうまくいっていると思う。保護観察官と保護司の連携はとれている。
- 定例研修会等の参加について、自営業、勤務者ともに研修会へ多数参加で

きる工夫として、研修の日を二日間設けており、1日目は午前から、2日目は午後から開催するようにしている。休日の開催も試行している。

- 保護観察所が職員の派遣に協力してくれており、喜んでいる。
- 報告書の提出がメールも可となり、便利である反面、保護観察官と面談しながらの報告は、意思疎通が可能であったが、今後は、連携をどうするのか考える必要がある。
- 地域活動が社明時期に集中していないか？
- もっと犯罪予防活動をがんばり、一般住民に保護司の職務内容や存在意義を知ってもらうべき。
- 新任保護司が担当する際には複数担当制をとり、不安感を軽くしてもらっている。
- 報告書に対するコメントを保護観察官からあまりもらえていない。
- 平日夜間、休日の連絡等が取りにくい現状がある。
- 担当した対象者の毎月の保護観察報告書について観察所からのフィードバックが不十分であり、保護司からの一方通行になっている。
- 現状で良い。
- 面接活動における可能な質問範囲と内容（被害者への謝罪・賠償状況）。
- 遵守事項に関する確認方法（本人が「守っている。」といえれば信じるしかない現状）。
- 保護司会の活動は、地区理事会、各支部及び各部会で企画し、全保護司が活動するように努めており、また、各活動の調整などは、企画調整保護司で月例協議を行い、決定している。
- 保護観察官には、研修会の企画など相談にのってもらっている。
- 犯罪予防に関する実施内容と保護観察に関する活動と保護司会運営に関するものを切り離して考えることは難しいので、全体を見通せる運営としている。更生保護に関すること、保護観察に関すること、保護司会運営に関することに分けて職員を雇うだけの予算はないので、個別には考えられない。
- 隔月に運営会議を開催し、各自の悩みや問題を解決するようしているほか、自主研修で活発に意見交換し理解を深めている。
- 島前と島後とでは行き来が難しく、保護司活動に温度差が生じており、3回の地域別定例研修会の1回を島前で開催しているが温度差の解決に至っていない。
- 対象者を担当していないと、保護観察官と協働する機会がそもそもない。
- 昨今のデジタル化にベテラン保護司は負担を感じている。一方、現役世代の保護司は仕事を休んでの研修会や会議が負担になっている。観察官に今以上の時間外労働を強いるのは気の毒。保護司でなければできない仕事に注力すべき。
- 保護司の確保、担当部会。
- 現状では対象者の居住地に近い保護司が担当となる事が多いので、地域的にどうしても、多くの人を担当しなければならない人ができてしまう。できるだけ平準化ができないものか。
- 保護司会活動への理解と協力をお願いしたい。初任者研修でも、その点の重要性を説明・強調してほしい。
- 定年延長、保護司定員割れ等で、企画調整保護司及び事務担当の確保が難しい。
- 保護司と保護観察官が接する機会は、定例研修で観察官が担当地区に来る

- 時が主で、それ以外ではあまりない。
- 部会制は決めているが、お互い協力しながら活動を行っている。
 - 保護司会の運営は、会長・事務局長を始め総務担当の保護司を先頭に、活動拠点のサポートセンターを活用して現状では円滑に行われている。
 - 保護司会は、対象者と向き合う時間をまず大切にしたいとする保護司のサポートに徹するべきで、定例研修会など出席義務で縛ることは、これからの時代には適わない。
 - 社会貢献活動や定期駐在の実施主体が不明確である。
 - 社明運動も保護司会の会費でまかなわれている。
 - 保護司として任命を受けたが、保護司会の活動について聞かされていないまま委嘱を受けた人も多く、年々、保護司会の予防的活動が増えており、一部の人に負担がかかり問題と感じている。
 - 当地区は事務局と会計は一人で行っている。その方が便利。
 - 保護司会事務のみを行う等の担当制（保護司活動の限定）は反対。
 - 保護司の職務は更生保護活動が大切であるが、今後、犯罪予防活動が重要になってくると思われる。
 - 来訪のため電話連絡しても、着信番号で保護司とわかると電話を切られることがある。
 - 難しい事例（再犯の度合いが高い暴力的な事件）に対し、1人では対応が困難。
 - 保護司としての職務分断するのは無理があると思われる、現状でも保護司の確保が困難な状況下で、専門性に分けるとますます、確保が難しくなる。
 - 職務遂行については、改選を機に、常務・会計を専門性の高い人材を担当し、各部の部署には適任者を（事務・活動）配属することが出来ました。
 - 表彰が多すぎる。犯罪予防活動の期待が大きくなっているように感じる。
 - 研修が義務づけられているが、実践の場での活用機会が少ない。
 - 企画調整保護司がなかなか見つからない。定例研修の出席率もよくない。
 - 保護観察官の異動のため、担当保護司との連携が取れていない事例もある。
 - 定例研修会について、日中仕事をしている人は参加が難しい。
 - 保護司法第1条及び更生保護法第32条をよく理解しておくこと。
 - 初任者研修等で保護司の職務について教育の徹底をはかる。
 - 専門性の高い事件が多くなり、関係機関との連携活動がより必要である。
 - 地区保護司会の中で一番大変なのは事務局担当の保護司です。
 - 事務職員を雇用できればいいかと思う。
 - 観察所が直に行った方が良いと思われる業務をわざわざ保護司に向けられることがあり、負担に感じることもある。
 - 事務のみを行う保護司の導入には反対である。対象者と向き合い更生を助けてこそ保護司であると思う。
 - “社会を明るくする運動”が保護司会の活動と認識されている。
 - 保護司の知識では難しい事案が発生している。（薬物・性犯罪・特殊詐欺）
 - 当保護司会は、保護観察所所在地に在り、保護司会事案については日頃から指導を受ける等、親密な関係にあります。
 - 保護司の職務は生活環境調整・保護観察・犯罪予防活動・会の運営事務等多岐にわたります。サポートセンターの開設により、企画調整保護司による面接支援、研修も可能で、職務全般にわたる対応が可能な保護司の育成が必要とされています。
 - 事件数の減少等により処遇対応の機会が減少し、啓発活動等の犯罪予防活

- 動が中心となり、処遇対応能力の向上が課題。
- 保護司のなかで、観察官への相談事等ある人を前もって受け付けて、年に数回程度、日時を決めてサポートセンター等で、1日数名程度、時間を区切って個別に面談してはどうか。相談事等がなければ開催の必要はない。
 - 当県においては、事件件数が必ずしも多くない中で、複数担当制を積極的に活用され、又人口最小県の強みでもあるが、保護観察官と保護司とのきめ細かな連絡、連携が取れているものと意見が多い。
 - 逆に事件担当の経験がない又は少ない保護司と豊富な保護司との経験値のギャップを如何になくすかという課題があり、研修や処遇会議等を通じた意思疎通が大切と考えており、各保護区保護司会等で創意工夫が図られている。そうしたコミュニケーションの場を多く持つことで、個々の保護司が悩みを抱え込まないようなきめ細かな配慮がなされていると認識している。
 - 研修への参加しやすいように、定例研修は2日間、午前・午後で開催などできるだけ参加しやすい環境づくりに努めている。
 - 観察官との連携は円滑に行えているとの意見が大勢。メール等での処理もありだが、フィードバックや意思疎通の点では少し検証が必要。主任官と現場との接点を増やすなどの意見もある。
 - 面接における可能な質問範囲、内容、遵守事項の確認方法など疑問点の解消が必要。
 - 地域活動が社明時期に集中？年間を通じた無理のない犯罪予防活動に工夫すべきとの意見もある。
 - 顕彰、表彰、寄付など重要ではあるが、重さが置かれすぎ？
 - 職務負担の軽重はいろいろな場面であるが、全体を見通せるような運営、互いに支え合っているという信頼関係作りに努めている。ただし、地理的に保護区内の行き来が難しい島部では島ごとの温度差を解消することが難しい。
 - 仕事をしている人は、平日日中に行われる地域別定例研修への参加が難しい。
 - 保護観察官と担当保護司との連携はおおむねとれているが、異動のため連携がとれていないこと、対象者を担当しておらず協働する機会がそもそもない場合もある。
 - ICTの普及もあって、ネットでの報告書提出を進めているが、観察官と意見を交わしながらすることが、今後の指導に役立つ面は大きいので、その両立をどのようにするかは考慮することも必要なので、これをどのようにするかは重要と思う。
 - 全般的に保護司の職務内容は、保護観察事件といった事件担当と、社明運動などの犯罪予防活動に大きく分けられている。犯罪予防活動については、保護司会事務局が非常に負担に感じていることが強調できる。
 - 保護司活動の限定（担当制）については、否定的な意見が多数を占めた。特に賛否を表明しない保護区においても、事件のすくない地域にのみ適応すべきではないかといった意見が多かった。特に、これまでの価値観から、事件を担当しない保護司とは何のために保護司になったのかといったことや、保護司である必要があるのかといった意見が多かった。中には、事務担当保護司が事件を担当しないという制度にする意味はあるのかと疑問を呈される地区もあった。
 - 事件を担当することによる負担については、特段意見は挙げられていない

ように思われた。ただ、1年ごとに主任官が変更されることで、保護観察官と保護司との関係が築かれた時点で移動になることが多いことを問題視している地区もあった。一方、事件担当の負担にもつながる話題として、研修の充実が挙げられる。保護司の確保にも関連するが、土日夜間の研修の実施を検討するべきとの意見が多かった。また、事件は減少しているものの、事件自体は困難化しているように感じる地区が多かった。研修の充実や専門家の保護観察への関与などについて意見があった。同時のIT技術の導入が大幅に遅れていることは顕著であるとの意見も見受けられた。

- 事件数の減少等により処遇対応の機会が減少し、事件担当への不安が生じている。

〔四国地方〕

- 本来の保護観察、生活環境調整等の対象者に関係する職務は現行で問題はないが、その他の活動が多すぎる。犯罪非行のない社会環境醸成のための活動は理解できるが頻度と時間を検討すべきである。公務員に準ずる職務とはいえ、拘束時間に見合った実費弁償金となっていないのではないだろうか。また、保護司活動は休日時間外も多いが、保護観察所職員は原則休日勤務がなく、出勤した場合はそれなりの手当など対応がなされているものと思われる。これらの点を改善しなければ新人勧誘の支障（新人勧誘に当たっての説明が難しいこと等）になることが懸念される。
- 職務内容が高度であり、ボランティアに限界がある。
- 保護司研修と事務処理を行うため、大変多忙になっている。
- 保護司会の執務に長けた人を中心に保護司会活動をしている。その為3つの分区から均一に人選出来なく分区間で軋轢が生じている。
- 保護司会事務を担当できる人が限定的である。
- 保護司会事務は多忙である。
- 保護司事務の煩雑化。
- 保護司、保護司会の事務が、国の制度改正、新規事業等により増加している。
- 保護司会の事務を担当している人の扱いを、他地域ではどうしているのか。
- 対象者との面接以外に、保護司会運営事務の負担がかなり大きい。
- 保護司会の事務担当になるとかなりな時間的負担が生じる。そのため、保護司の担当事件の仕事に支障を生じることがある。
- 保護司の役員は各地区や関連団体との行事の他、観察所への事業報告等多忙。
- 事務補佐員を雇用して保護司会へ支援することとなっているが、経費の無駄遣いではないか。
- 保護司会の保護司全員が、オールマイティで同等の職務を担う心得が必要。
- コロナ禍で会議等の開催ができず、分区間・各個人間の情報共有があまりできておらず問題点等をつかめていない。
- 現保護司の中にも、再雇用等で仕事をしている人が多くなってきた。
- 仕事を持っている保護司も多く、仕事と保護司の職務の両立に苦慮している。
- 保護司だけでなく、地域の役員、民生委員等、ほかの委員を併任している人も多い。
- 保護司会の事務を有職保護司（町職員）が担当をしているが無理があるのではないか。

- 保護司会には直接サポートをする町の担当者が配置されていないし、県との連携もない。町民生委員、児童委員全員協議会や町人権擁護委員会の事務については、町に担当者が配置され、県にも担当部署がある。
- 一市二町の保護区なので各々役所と結びつきがあり、全てが把握できていない。
- 以前から、国・県・町の協力体制ができていないのが理解できない。
- どこまでを職務とするか、個人行動による自己責任。
- 対象者がいるため保護司の時間が取られている。
- 対象者に向き合い、更生のために指導している。
- 対象者本人が社会に溶け込んでストレスを抱えず再犯をしないように指導したい。
- 保護司が行う対象者の処遇は保護司活動が単独で孤独に陥りやすい。保護司会の諸活動を通じて保護司が相互の人間関係を結び、相談できる関係を作りながら、車の両輪として、両方を体験しながら行うことがとても大切であると考えます。そのことが、体験を通じての理解となり、保護司としてのスキルアップにつながると考えます。
- 新任の保護司が保護観察や環境調整を行うことに負担を感じている。
- 対象者と面接する際サポセンも利用しているが、距離的に遠く自治体や公民館等でもできるよう許可をもらっているが現状は有効活用できていない。
- 対象者との面接において、サポートセンターが担当保護司や対象者住居の近隣にあれば問題はないが、中山間地域ではそうではないことから面接場所の確保に難儀したりする。該当市町村の公的場所の確保への協力を観察所からお願いしたい。
- 組織体として、サポートセンターがうまく機能しているのか疑わしい。
- 有職保護司等は、平日の日中の研修や会議に参加しにくいときがある。
- 保護観察官は、逆に、平日の日中でなければ対応できない。
- 対象者との面接のほか、研修、保護司会などの組織活動もある。研修・総会などの出席率の低下が著しいが、従事者の本業優先は仕方のないことである。各個人が、保護司になったとき、また続けてきて良かったと思うことが重要である。
- 保護観察官にも休日が必要であり、休日に会合はしにくいと思うが、有職保護司もおり、自主研修会などを休日にしか開けない場合があるが、保護観察官の指導を依頼しにくいことがある。
- 年齢との関係で研修等が日中に行われることが多く、若年層や有識者が保護司になりにくい。
- 研修会は平日に行われることが多く、仕事を持っている保護司は参加することができにくいことが多かった。
- 年4回の定例研修は、保護司としての知見を高めるために必要不可欠の研修と考えるが、研修内容が各保護司に身に付いているか疑問に思う。例えば、法改正の説明を受けるも、こうなりましたといった説明だけで、どうしてこうしなければならなくなったかといった、相手が理解しやすいような説明が出来ていないために、その場しのぎの研修内容に思える。
- 自己啓発の教材が少ない。仕事の関係上で定例研修への参加者が減っている。
- 現時点では、保護観察所と密接な連携を心がけており、さらに協働態勢を進めていく。

- 保護観察官との協働態勢であるが、保護観察所の中で転出入が多すぎるのではないかと感じる。保護観察所の中では後任への引き継ぎはしっかりとされていると思われるが、保護司としては、慣れ親しんだ保護観察官がいてほしい。
- 保護観察官とは電話、研修会時が主で、必要があるときには保護観察所に出向いている。
- 困ったことは、保護観察官に直ちに相談することを基本にすることが大切です。
- 保護観察官とは連絡を取っているので別にない。
- 保護観察官から依頼された案件をこなす。
- 保護観察官に、一保護司の意見はあまり聞いてもらえない。
- 改善更生をしていこうとする積極性が見えない（否定しないだけ）。
- 保護観察官が多忙そうで些細なことであると相談するのをためらってしまうが、報告書を読んで保護観察官から連絡をもらったりして解決できていることも多い。
- 今年度から導入しているユニット制では現状、誰に相談していいのか、混乱している保護司もいる。お互いに情報を共有するだけの時間的な余裕と寸時に判断・解決できなのが課題である。
- 対象者に対する職務については、現状で良いと考えるが保護司会としての活動については、保護観察官（保護観察所）が主体的に協力すべき。
- 現状、保護観察担当官との協働態勢は非常に良好で、頼りにしている。
- 薬物、精神障害、発達障害をかかえている対象者等は、保護司の知識や能力だけでは対応しきれない案件が多くなっている。
- 定期駐在は対象者を対象として月1回実施されている。
- 保護観察の当事者の自覚の程度がまちまちなので、面接が始まってから個々の事情や特性を理解するまで苦労する。初めの一定期間を保護観察所などで面接してから自宅での面接にするのが良いと思われる。
- 保護司としての職務内容の主なものは対象者との面談と面談内容の報告と保護司会活動のアピールと研修活動への参加が主なものと考えられるが、この認識のレベルを保護司会活動全体へ上げていくには、保護司そのものにも背負っている生活背景があることから困難が予想される。その困難さを解消するための一助に、保護観察官との協働態勢の強化がなり得るものと考える。
- 担当すると任せきりになるケースが多いので、3か月ごとに観察官が保護司に電話連絡をして、面接状況等を確認する協働態勢が必要と思われる。
- 長年、保護司として務め、複数回事件を担当したが、毎回、毎回、事件を担当する度に不安は大きい。面接が夜間、休日であることが多く、時間的に観察官とタイムリーな相談ができないことが、一番大きな課題である。
- どういった学歴・職歴の人を保護司にするかによって、法のしくみを保護司になる前から知っている人と知らない保護司では、知識において温度差がある。故に、対象者に説示するにしても、対象者からすると理にかなった話と精神論的な話では、後の保護司には違和感を覚えるし、リスペクトを抱かないのは当然。この温度差を埋めるのが保護観察官の仕事だと考える。
- 現状のままでもよい。用事があれば電話をしたり保護観察所に出向いたりすればよい。
- 犯罪予防活動や保護司会運営事務は一体不可分なものであり、切り離して

- はならない。
- 犯罪予防活動においては、青少年健全育成やその他の関係機関・団体が縦割りである。
- 保護観察所主導のような体制になっていると思う。
- 保護観察官が1年毎に変わるので相談等ができにくい。
- 現状特に支障はない。
- 保護観察・生活環境調整と犯罪予防活動は、保護司として一体的に取り組むべきである。
- 職務について、改善更生活動と犯罪予防活動となっているが、これらは相反する性格を持っているのではないのでしょうか。対象者への対応について守秘義務がある以上、その一面については、我々の存在も秘匿すべきでないのかと思われ矛盾を感じる。
- 保護司会活動について、会の運営について試行錯誤しているが、当該保護司会の現状が把握できないと運営も難しい。
- 未だに、保護観察や生活環境調整だけが保護司の仕事だと思っている保護司が散見される。特に、ベテラン保護司にこういった考え方の方が多い。
- 保護司会、事業計画の形骸化。その原因の一つとして、犯罪予防活動の必要性や、保護司としてどういう立ち位置で犯罪予防活動に対処したらよいのか理解できていないのではないかと思われる。

〔九州地方〕

- 保護観察官との協働態勢については特に疑問を感じたことはありません。協働態勢が出来ていると思っています。
- 本保護司会では、事務局と保護観察所担当主任官との連携を密にし、詳細な指導を受けながら、保護司の保護観察事件担当・環境調整及び研修部会・犯罪予防部会・広報部会等について保護司が活動・実践している。
- 当保護司会は、事務員を採用しているので運営事務は任せているが、4月より現状に満足せず改善を取り込む指示を出している。
- 大きな問題は無いと思われる。
- 対象者への処遇の面や会の運営上、急を要する事案が度々あります。夜間、休日の窓口を設置していただきたい。
- 本保護司会では、保護司の事件担当や環境調整担当、保護司会活動・研修等について保護観察所担当主任官と常に詳細に連携を取り合っている。したがって、現状のままで一切の問題はない。
- 研修時間帯については、当保護区30保護区から出席しており、仮に午後6時からになると出席者によっては往復3時間以上かかり、帰宅が夜半になることもある。現状の研修等開催時間帯でよい。
- 本保護司会の保護司については、休日及び平日の勤務時間外に保護観察官に相談することはない。保護司の相談事案があれば、保護司会事務局・会長が24時間体制で対応するようにしている。どうしても必要な場合は、事務局・会長が保護観察所へ報告・連絡・相談するようになっている。この点については、会から保護司に周知するとともに保護司も十分に認識している。
- 保護観察所は、平日の勤務時間外及び休日について対応できるように緊急連絡を受け付けるシステムがすでに構築されている。
- 国全体が「働き方改革」等の推進をしてきており、国の機関である保護観察所が時代に逆行してはならない。保護観察所業務が過多にならないよう

- に、各保護司会が観察官との協力体制を充実させていくべきである。
- 担当期間が短い上、相手をする対象者も保護司も多くお互いの理解が十分できないままに期間だけが過ぎているケースもあるように感じる。時間帯の問題はあるかもわからないが、現状のなかで観察官と保護司のコミュニケーションを図る方法、保護司への専門分野観察官からの助言等の検討が先だと思う。
 - 当保護区においても頻繁に主任官来訪による対象者面接が行われている。このように保護区行事への積極的参加によるコミュニケーション構築が望まれる。保護観察官の勤務時間等も考慮すべきところだと考える。
 - 社明推進大会を平日開催しているが、参加者確保等を考えると土・日曜日開催要望の声があるものの、保護観察所の出席は不可欠であるので、土・日曜日出席について考慮いただけないか。(定例研修会も同様)
 - IT化は必要であるが、現状普及していない。
 - 当保護司会の担当観察官がここ2～3年で何人も変わるという状況が続いているので最低でも1年～2年は担当をしてほしいです。担当官の人間性を知ったり、情報の共有するためにも控えてほしいです。
 - 理事・役員に18時以降の会議参加に意見を求めた結果、平日の時間内の方が良いという意見が多い。時間外においてはサポートセンターの活用を大いに進めている。
 - 現在、時間外相談がどれくらいあるのか判らない。
 - 現在は、わからない事や難しい問題は大部分観察所に問い合わせながら解決しているのでより多く協働すれば解決していく。無理せずに現在のやり方を遂行していけばよい。
 - 保護観察官との連絡体制ができていますので現状どおりで十分である。
 - 事業計画、実施(実績)報告、証拠写真の撮影・添付、サポートセンターの運営状況調査、等々保護司以外の常勤事務職が必要なほどである。
 - 現在は対象者も少ない為、保護司会運営事務の仕事が多忙なように見えるが、皆で事務担当を分け合って処理すれば問題はない。問題はサポートセンターを設立して以降、保護司会運営事務の仕事が多忙になった。簡素化に処理するように考えるべきだ。
 - 保護観察官とは良好な協働態勢を維持していると思っており、できるだけ現状を保っていければと考える。
 - 保護司及び地域住民との研修や会合を行う場合は必ず夕方から夜間。行政との協議及び会議は勤務時間中?
 - 負担が過度になる事務局長始め、会長、副会長は保護司会運営事務で忙しいのが現状です。その上に事件担当となると大変です。分けて扱う必要があると思います。
 - 大方の保護司が平日の昼間の研修・会合で特段支障を感じていないので、現行のままで構わないと思います。
 - 平日の勤務時間帯以外でも、緊急の連絡体制は取られているので、支障は少ないと思います。
 - 当地区の場合、平素は観察官の奉仕的精神で時間外の研修も実施出来ており感謝しています。
 - 時間外などの保護観察官との協議態勢はとれていると思います。
 - 午後6時以降の時間帯や、休日等に会合等を行ってほしい。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を構築してほしい。

- 定例研修も含めて午後6時以降の開催や休日の会合等考えて頂きたい。
- 仕事をしている保護司や対象者は、面接時間のほとんどが午後6時以降や休日です。その時に出た問題をすぐに相談できる体制（当番制）の構築をお願いします。また、観察官の中には、今でも勤務時間外や休日に保護司からの問い合わせに対応している方がいます。何らかの手当ての仕組みが必要と考えます。
- 平日の勤務時間以外に研修等を行う場合の対応について検討してほしい。また、緊急を要する場合の保護観察官との接触ができる態勢はできないか。
- ①観察官との協働態勢については、対象者を依頼する場合、今は電話での連絡と書類によっているが、依頼時に対象者を観察官と保護司が面談し、保護観察の方法等確認することも必要と思う。②環境調整で引受人に初めてコンタクトを取るのが保護司である場合、「社会復帰への準備について」という冊子は添付されるが初回説明などに負担感を感じる。できれば、最初の連絡は観察所から引受人に一度連絡をしてもらってから、保護司が連絡を入れる方がスムーズだと思われる。③仕事をもつ保護司の場合、研修や会議の時間を土日や夜などに行ってほしい時がある。④内容によってはオンラインでできるようにしてほしい。⑤研修の日程が保護観察官の勤務時間内に設定されているため、仕事やほかのボランティア活動と重なってしまい、参加できない場面が少なくありません。可能であれば、保護司会会員にアンケートをとり、最も参加予定人数が多くなる曜日や時間帯に設定できれば嬉しいです。⑥どうしても参加できなかった場合は、後から、Webで視聴して、質問は電話やメール等でできる環境があれば素晴らしいと思う。⑦平日の勤務時間帯以外での相談等の対応があると大変助かります。⑧勤務時間外において相談しやすい体制を望む。現在は、緊急時の連絡の場合という条件が付いているので相談しにくい。翌週まで待たなければならないと言うことも生じる。⑨担当観察官との距離を縮めるために保護司が抱えている悩みなどをフリートークで年に一度実施する。⑩現状で観察官と連絡しながら行っていくことに変わりはないが、連絡方法等、工夫していく必要は考えて行かなければならない。
- 研修会の参加は50%前後である。当保護区の場合、以前の研修会は、5日間程、日程を設定させ都合のよい日に参加していた。現在は地区の研修を逃せば参加できない。参加できない人を対象にまとめて観察所で実施するなど工夫したらどうかと思う。
- 緊急連絡先については問題ないと思う。
- 対象者との面接などは、日曜日、休日、時間外に行うことが多い、その日に当てたい。
- 家庭における保護司専用HPでのビデオ研修について、実費弁償金の請求に疑わしいことも考えられるが、保護司専用HPによるビデオ研修の目的・主旨を考えればレポート提出者のみ、実費弁償金の対象とすべきである。
- サポートセンターにおいての視聴は報告書は不要とする。なお、参考に以前、研修出席率の分析を実施したが、ベスト1は「仕事を持っており調整が付かない」であった。
- 地区保護司会活動や支部での活動支援、対象者等の関係での相談について、どの程度時間的余裕をつくってもらえるかが重要。
- 対応の時間帯については問いませんが、保護観察官を増員して保護司と綿密な関係を築いた方が、協働態勢を推進する上では重要と思う。
- 接する機会が多くなれば、意志疎通も取りやすいと思う。

- 仕事をしている保護司も多いので、午後5時以降でも対応が出来るようにして欲しい。
- サポートセンターを面接場所として活用したい。その為には17時以降、土曜、日曜、祝日でも要望があれば開所が必要。その旨、行政への働きかけをお願いしたい。
- 事件担当を持たない保護司と観察官の接点が少な過ぎる。施設視察研修や、自由研修の場にも積極的に参加して欲しい。
- 時間外での対応は難しい（外の仕事との兼ね合いもあり、時間外は嫌われる）。
- 保護観察官との協働態勢を考えると、時間外や休日の対応も考慮してほしい。夕方19時や20時位からの面接なども実施している保護司もいる（担当観察官用の携帯電話を配置するなどの対応策をとってほしい）。
- 地区での保護観察の協働態勢として、担当観察官の考えもあるかもしれないが保護司会（会長等）に事前協議し、保護観察を受け持つ保護司の依頼について日々の活動状況など確認した体制の構築も必要。
- ①可能であれば年に1回程度、地域別定例研修会を日曜日に実施して欲しい。②保護司歴の若い先生との対話の中で、地域別定例研修会について話すと、休日だったら参加できますとの前向きな意見が多い。
- 保護観察官から協働態勢に協力する旨の具体的事例を保護司に提示することにより、コミュニケーションが図られ、創意工夫により効果的かつ現実的な対応ができるものとする。
- 対象者本人の勤務や学業に支障がないように夜間や休日に面談を行うことが多い。その際、保護観察官に直ぐに相談（電話、メール等）できる手立てがあれば、経験の浅い保護司も安心できるのではないか。
- 地域での研修会後でも良いので、観察官との直接対話・相談が出来るよう、毎回時間を設けて欲しい。
- 必要に応じて相談を受けてくださっているのですが、今のところ不都合は感じていないが、平日の勤務時間帯以外や休日に保護司からの相談等に対応できるシステムがあれば助かるかもしれない。
- 保護観察官の働き方改革に逆行することにならない様に！
- 観察官の異動を少なくする。2～3年での異動では、信頼関係が出来ない。
- 時間外や休日に対応してもらえる観察官がいたら、助かったことが今まで数回ありました。
- 主任官に限らず、誰でも良いので電話による対応が出来るシステムが必要だと思います。
- 昼間に時間をとれる保護司は現行通りのシステムで問題なく保護観察官と協働態勢を作れるが、最近は仕事等で昼間保護司会活動に参加できない保護司も増加している。地区保護司会の研修会も午後と夜に分けて実施している。（午後6時以降の時間帯や、休日等に会合等を行ってほしい。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を構築してほしい。）
- 休日や勤務時間帯でも、観察官が対応できるシステムを考えて欲しい。
- 対象者と主任官との面接で、対象者に仕事を休ませてやるのはいかがでしょうか。
- 地区保護司会活動や支部での活動支援、対象者等の関係での相談について、どの程度時間的余裕をつくってもらえるかが必要。
- 現在は、保護司と保護観察官との協働態勢が図られている。

- 個人的には現状の体制でいいと思っている。理由は緊急を要する場合は連絡して相談等ができてから。ただ、もしかして、保護司の方々の中には土日や時間外にも観察官に相談したいという方がいるのかも。その場合は観察所の緊急連絡先が提示されているので困ることはないとは私は考えている。比較できないかもしれないが、近年、学校現場でも夕方や土日の学校代表電話は音声対応になっている。聖職扱いされてきた教師の方々の疲弊が問題になり「働き方改革」に一步踏みだしたのだと思う。今後の保護観察＝保護司活動も過渡期に来ているのでは？
- 特になし。
- 土日にこそ必要とされる案件も多いと思う、何とか土日対応が可能とならないだろうか。
- 緊急性のある場合以外は、対応できる時間帯で工夫できている。
- 午後6時以降の時間帯や、休日等に会合等を行ってほしい。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を構築してほしい。
- 事件によっては、未成年者や何らかの障害のある方、保護者との連絡が必要な場合もあり必要な時に連絡を取れる体制が望ましい。
- もっと気軽に観察官と会える環境になれば良いと思うが、観察所まで遠方なためわざわざ行くことができない。
- 活動時間外でも協働態勢は取られていると思いますが、研修会においては、平日昼間以外でも対応していただける観察官が欲しいです。
- 携帯電話もあるので、保護観察官とは休日でも連絡が取れるような体勢があるとよいと思う。
- いつでもどこでも相談できる体制として、メール交換や携帯電話での気軽な相談体制など、観察所の方から推奨してほしい。(現実にはそういう雰囲気のある観察官もいるが)
- 現役で働いている方もいるので、3回の研修を1回位、休日にしてはどうか。
- 各保護司が担当している案件についてはすみやかに把握されていることを望む。(新人の育成)
- 当地区では観察官の体制が許せば協働のシステムは構築できている。観察官は献身的な対応をして頂いている。
- 特になし。
- 観察官とは時間帯以外でも連絡がとれる体制ができていますので問題なし。
- 研修会が平日の昼間に行われるため、仕事を持っておられる方はどうしても出席が難しい状況もあります。夜の時間帯にも行うことができるようにしていただくとありがたいです。
- 当保護司会において、現行体制の中で不便性などの意見は出ていません。今まで地区担当保護観察官の対応も良く連携もとれていたと思います。
- 協働態勢を構築する上で、保護司が24時間体制で相談ができることは好ましいと考える。
- 保護司の中でも再雇用で勤務している職場の理解が得られないことや人員不足で忙しい環境があるなど研修等の出席が難しい。常勤者でも参加しやすい環境づくりが必要である。研修会の開催を休日にするなどの対策を考えてほしい。
- 同一保護司が複数の保護観察の対象者を受け持つのではなく、まだ対象者を受け持ったことのない保護司に振り分け更生保護の関心度を高めてほしい。

- い。
- 現状に於いては不自由さはないが、勤務時間外でも連絡の取れる態勢は少なからず必要に思う。
- 保護司活動は24時間です。それを考えると保護観察官も処遇対応できるように努めて欲しい。保護観察官によっては個人の連絡先を考えてくれる方もいます。
- 現行のままでよい。(サポートセンターを活用して会議、面接等もできている。)
- 本業の時間休を取って保護司活動に参加しているのが現状。保護司会の会合も午後6時以降に開催している。保護司研修も午後6時以降に出来れば出席率も向上すると思う。
- 保護観察官との協働態勢は年々希薄になっている。以前は、会長や事務局長は事件担当保護司の把握が出来たためサポートやフォローをしていたが、現在は、誰が何の事件を担当しているのかさえ不明なためフォローのしようが無い。
- 現在の所、電話相談等で対応出来ている。
- 離島は時間的にも難しいので観察官と打ち合わせをしながら対応していく。
- 定例研修・自主研修について、現役の仕事を持った保護司の参加率を高めるため平日夜間に実施。研修等に参加することで事件を担当する事への不安や負担を軽減するための相談の機会ができる。
- 小・中高校で取り組まれている情報一斉メールを活用して研修や啓発活動呼び掛けを定期的に発信するシステムを構築してほしい。
- 保護観察所では休日、時間外に保護区・保護区支部単位での会合等に対応して下さり感謝している。
- 保護司との休日・時間帯以外の対応は保護観察官の負担が大きく厳しいと思う。
- 勤務時間帯以外に保護司からの相談等に対応できればと思う。
- 定例研修会の場が主任官と直に話せる時なので、早めに来場してその時間を設けるようお願いしたい。
- 本会の総会資料には勤務時間外の緊急連絡先(担当統括の携帯番号)を掲載しているが、各保護司に毎年変わるのでその都度携帯に登録するよう呼び掛けていきたい。
- 有職者の保護司が半数おり、平日仕事が休めないため、保護司会の行事に参加できない者が増えてきている。平日の時間外、休日等でも行事を開催する場合、対応できるよう協力をお願いしたい。
- 保護司は就労している対象者の面接は夜間・休日にも行うようにしています。
- 保護観察官も個別のケースに応じて対応してもらえると有難い。
- 「会合・研修会も同様に」H@を多くの保護司が活用できる様にパソコンを利用しながら研修の機会を設けて欲しい。
- 駐在官事務所では時間外は午後7時から閉庁のため相談活動はどうしても主任官の超過勤務を避けるため、時間内に行なうようにしている。当保護司会はほとんどの会員が仕事に従事しており仕事の合間を見つけて、相談活動を行っているのが現状である。時間外については駐在官事務所ホットラインがつながっているので電話での相談も自由にできており、大変便利である。しかし、電話で相談できない事例が発生した場合は、直接主任官

と面接して対応しなければならないこともありうるので、時間外に予約制で相談活動に対応していただきたい。

- ①サポセンを活用して保護司と保護観察官の協議の活性化も必要ではないか。②保護観察官の勤務時間に拘らない対応も必要と思う。③休日、夜間等に保護観察官に連絡、相談できるシステムが必要である。サポセンに定期的に常駐し、保護司への指導、相談にのってほしい。④保護観察官と更なる協働態勢の推進が必要である。原則としては勤務中の時間帯（上司の理解を得る事）であるものの、午後6時以降でも保護司と主任官との会合をしてもらいたい。⑤ボランティアを基本とする現状の制度には無理があり、保護司制度に変わる新しい制度を構築した方が良いと思う。⑥当保護区はこれに近い活動になっていると自負している。⑦事件を担当する事への不安・負担の軽減は必要だと思うので、保護観察官は保護司へ些細な悩みでも連絡してくださいと、月1回でも保護観察官から保護司へ電話等をして良いと思う。⑧H@を利用した保護観察官への相談の実施は素晴らしいと思う。⑨保護観察官の意識の高さ等の個人差にもよると思うが、例えば保護司会が保護観察官を評価したりアンケートに回答できることによって連携を深めたり理解の推進を達成できるのではないかと考える。その逆に、保護観察官が保護司会を評価することもしかりである。

(2) 今後必要となると考えられる事項

〔北海道地方〕

- 事務担当保護司と犯罪予防活動担当保護司に分けることは保護司の使命から外れている。
- 事件を担当することの不安解消には2人制が導入されているので新旧保護司の連携強化を図るべきである。
- 平日夜間・休日の会合・研修実施は今後積極的に検討すべきであり、その事により若手保護司確保に道が開けるものとする。
- 複数担当制は、保護観察未経験の保護司にとって有効な手段でありより一層の普及につとめるべきである。(日程調整等で苦労もあるがそれ以上に良い経験となる) 保護司活動の基本は分区活動にあるのではないのでしょうか、分区での犯罪予防・啓発及び宣伝活動を活性化するなかで、仲間同士の繋がりから「やりがい」「たのしさ」が感じられると思われます。報酬制の導入が取りざたされておりますが、個人の報酬を手厚くするのではなく、組織活動面での支援を充実させる方が有効ではないのでしょうか。
- 勤務時間終了後の夕方開催あるいはオンライン開催(随時選択受講)の研修会を実施していく必要がある。
- 年数に関係なく最初の事件担当は、複数保護司による担当を徹底する。
- 事件担当している保護司と担当していない保護司では器量(能力)よりも意識及び捉え方に差があるので、有能な保護司に同行する実地研修も有効と考える。
- 事務取扱職員の配置(週1~2程度)。
- 保護司会及び保護観察所が共同して地域住民等が「保護司とは何か」をよく理解してもらえるよう、工夫した事業を展開したり、研修等を行う必要がある。また、街頭啓発活動を行う際に使用できる広報用音声を録音したものを流せるようにするとともに、各市区町村や連合町内会が発行する広報誌等に定期的に記事を登載してもらい、更に保護司会が行う各種事業の中で保護司について解説する時間を設けることも必要ではないだろうか。
- 当保護司会会則には、各部に副部長を置くことができると規定されていることから、各部の業務内容を精査し、事務処理の分担を行い、担当部長の負担軽減を図る必要がある。
- 接触不良時は厳しい対応を望む。
- 今後いろいろな改革がなされるようで、それについていくことが課題であります。また、事務向上のため、パソコン等の機械化が、ついていくのに大変と思います。
- 事務処理が複雑なため、担当者を設定するのではなく、簡素化・効率化してもらえれば、ある程度の知識で引継ぎができ、組織の一体感につながると思います。
- サポートセンターの運営及び保護観察所・連合会等からの調査や照会事項等の業務が多忙になっている。これらの事務処理は保護司に格差があるため特定の保護司にしわ寄せがくる状態となっていることから、事務処理に特化した者の配置が必要である。
- 事務専門担当制を導入する場合には、罪を犯した者や非行少年を担当し改善更生させたいという志を失わせるなどのデメリットもあることから、従事期間の限定、当該保護司の特性等を十分吟味するとともに、報酬について検討する必要がある。

- 薬物事犯に関する研修会を充実してほしい。
- 社明運動など啓発はやり方を見直して、より更生保護活動を重視すべきと考えます。
- より専門職が保護司の職を担う必要がある。
- 保護観察官の報告、助言、指導を仰ぐなど協働態勢を密にすることが必要。
- 精神疾患（特に統合失調症、うつ病など）に関する研修が必要となってきたている。
- 仕事を持っている保護司が、研修会や会合に出席しやすくするために、平日の夜間や土日開催を行う必要がある。
- サポートセンターにおける事務は、報告事項や調査、表彰関連事務、会計事務と、専門的になっている。実務的にはパソコンができること、書類の理解力等が必要であることから人材確保に苦労している。事務処理の専門担当者の配置が必要になる。保護司を兼務しても良いが、保護司でなくとも事務担当者の選任が必要と思います。毎日フルタイム勤務の必要はなし。
- 保護観察や生活環境調整業務は、保護観察官と担当保護司で業務が進められます。先輩保護司らにも負担がなく大変良いことですが、反面、先輩保護司からすると後輩保護司がどんなことで悩んでいるのか把握しにくい。保護司同士が必ずしも親密とは限らず、一定の距離を置いているのが現状だと思います。その観点からすると、サポートセンターでの雑談（気兼ねしない意見交換）にはとても意義がある。ケースによる個々の問題は、内容にもよりますが、先輩保護司や企画調整保護司を一時的な相談窓口にする事で、数多くの疑似体験ができ、保護司の資質向上にもつながると思いますし、保護観察官の負担軽減にもなるのではないのでしょうか。
- 観察所は、観察官が土・日曜、休日勤務や夜間の会合・研修会を可能とするような勤務制度の導入を凶ってもらいたい。観察官と協働態勢の充実を凶るため、夜間や土日、祝祭日において会合・研修会が開催できることで、多くの保護司が参加し主任官と交流することで相互の理解が進み、保護観察業務出の協働態勢の強化、処遇力等の一層の向上が期待される。
- 職務内容のあり方について、担当制導入には疑問です。企画調整保護司の活動（日誌）報告、特殊事務処理等は、保護司経験がなくてもできる事務処理だと思いますが、保護司会運営に関わる会計事務やIT業務など、特に各種文書作成は啓発活動や対象者との経験を積んでいるからできる事務処理だと思っております。保護司候補者の条件にパソコンのできる人、将来的にサポートセンターに入っていただき事務業務を担える方、という点も考慮しております。
- 保護観察官はいつも色々兼務されていてお忙しいそうです。観察所の人材を増やし一人一人の保護観察官の業務を減らす必要があるのではと考えております。ユニット制になり一層忙しいそうです。協働態勢の強化は望ましいと思いますが、観察官の過労働に繋がることは望みません。
- 保護司の必要性。
- 本来の活動と付加業務の両立の見直しが必要。対象者の面接、アドバイス、見守り、犯罪防止活動は保護司本来の業務と思うが、会社の対応（雇用主会・社会貢献・社会復帰等）迄、全保護司に課す？求めるのは、一考すべきと考える。
- 今後地区保護司会の事業参加も積極的に関わってもらいたい。
- 協働態勢において、担当の観察官にスムーズに連絡が取れる態勢づくりをして欲しい。せめて17時までには連絡が取れるようにして欲しい。グルー

プで見るのであれば、きちんと返答のできる方がいないと困る。「伝えておきます」では困るときがある。

- 自治体職員が出向し、保護司会の運営事務を担当するような制度はできないものか。担当職員には保護司になって貰うと共に、自治体とのパイプ役も担って貰えるという利点も期待できる。
- 保護観察担当保護司と保護観察官のサポセンでの面談や研修の実施。
- 観察所の賃金職員採用による事務補佐員が、地区保護司会の活動報告と会計業務を担ったもらうことを望んでいます。
- 定期駐在時での時間の活用（保護司との）。
- 新人保護司には、保護司の複数担当を利用して、ベテラン保護司と共に事件を担当させ、保護司の仕事になじんでもらう。
- 保護観察所及び保護司会において町内会館、コミセンなどの公共施設などを面接場所として確保できるよう働きかける。
- ブロック大会がいい例であるが、月末開催の研修や大会は、仕事を持っている会員にとって非常識この上ない。特に地方の者にとっては参加するのにも一日がかりのこととなる。改善を考えて頂きたい。もっとネットを利用した研修、会議の参加機会を増やして頂きたい。
- 現状の職務内容を継続すべき。
- 保護司全員が定例研修を受けられるように対応。
- 勤務時間終了後の夕方開催あるいはオンライン開催（随時選択受講）の研修会を実施していく必要がある。
- 年数に関係なく最初の事件担当は、複数保護司の担当制とする。
- 事件担当している保護司の器量（能力）により、意識及び捉え方に差があるので、能力のある保護司に同行する実地研修も有効と考える。
- 複数担当制は日程調整が困難であり消極。
- 事件担当は複数指名がよい。
- 会議・研修会を平日夜間に実施する傾向が多くなっていくと思われます。
- 休日の会合や研修は若い保護司を迎え入れるのに必要。
- 保護観察所で専門に事務の方を雇う金銭的な余裕があるのであれば、サポートセンターの企画調整保護司の活動に十分配慮しそれぞれの活動がスムーズに遂行できるように配慮した方がよい。
- 企画調整保護司を活用し、保護観察所とサポートセンターが必要に応じて協働態勢をとれる仕組みづくりも必要ではないか。
- 事務処理には機器類の整備なども必要。
- 保護観察官との協働態勢の強化するためには、保護観察官の対応可能な環境を整えることが必要。
- 駐在官事務所における事務補佐員二人の役割や勤務時間等も検討すべき。
- 保護司を担ってもらう人材を探すのも難しい状況ですが、専門性の高い人材の確保が必要かと思う。
- 現状維持（十分）。

〔東北地方〕

- 保護観察終了後も更生保護及び社会福祉等に関し、対象者（及び一般市民）から相談可能となるように。（保護司会も相談受託可能な体制づくり）
- 保護観察官との協働態勢の充実強化をより具体的に。
- 研修受講の多様化。（オンライン配信、DVD等、現在は日中の対面受講のみ）

- ①職務内容のあり方については、活動報告の合理化・省力化。②保護観察官との協働態勢の強化については、保護観察経過報告後の観察官からのリプライ（簡単でOK）の制度化。ちょっとしたアドバイス、感想が励みに。ネットによる研修動画の配信。いつでも何度でも視聴（学習）可。
- 全保護司へのタブレット端末等の配布。
- 保護司を表彰する場合、保護司会に貢献度の大きい事務局員を役員より先に表彰すること。専門知識を必要とする対象者の場合、これまで以上にきめ細かい主任官の指導と研修が必要と思われる。
- 保護司か担当観察官に様々な相談をしたり、情報交換できるような場（定例研修以外の研修）や態勢作りが必要に思う。
- 保護観察官の研修・定期駐在により、更生保護に対する保護司個々の力量を高めるために、計画的に相談活動を実施する。サポートセンターが遠距離ということもあるが、年に1回は相談会場とはっきり位置づけてみたら。観察官による研修の機会を土・日、夜間6時からとか、派遣を考えてほしい。有職保護司対象というだけではなく。
- まずは、可能であれば保護司数に比例した比例配分日数の検討が必要と思われる。また、本年度からサポートセンターへの派遣（保護司会運営補助賃金職員）について対応するとのことについて、当該更生保護業務推進に関しては評価できるものと思われる。このような制度を拡大することが必要と考えられることと、併せて保護司専門職制度の検討についても必要なものと考えられる。
- 別組織にする。
- 保護司となって5年以上となっても事件担当を持たない保護司が数多くいるので、先輩保護司と組んでの早めの担当経験が必要と考える。
- 保護観察官からの常に相談の受け入れの教示（定例研修で）。
- はじめから事務担当者としてではなく、ある程度対象者対応の経験を持った保護司が事務局担当となった場合に多少配慮があってもよいかもしいない。対象者を持った経験のない保護司では、保護司会運営を担当するのはむずかしいと思う。
- これからはオンラインでの対応が可能と思われるが、オンラインには不慣れな保護司が多いのも事実だ。
- 保護司職務の遂行を持続可能にするため、保護観察所所掌の保護観察・生活環境調整に係る職務、保護司会所掌の犯罪予防活動に係る職務のほか、地区保護司会運営に関する職務のいずれかに専念できる体系づくり。
- 職務の内容、範囲を明確に線引きできるような共通した認識を持つようにする。それには現実的な対応も過去の経験等を聞きながら検討しなければならない。プロの保護観察官も少人数のなかで対応するのも限界であると思うので、増員も必要であると思う。かつまた、各保護司会の中にやや専門的な、高度困難な対応を指導するようなセミプロ的な保護司を育成して行く必要がある。さらに、軽重、困難度合いを考慮した保護司への事案振り分けが必要である（かといって、すべての保護司は事案を引き受けるとは限りませんが）。
- 専門事務員の配置も必要である。
- 事務局担当保護司は、報酬制にすべきと考えます。
- 研修については、休日の開催も必要と思える（特に、若い現職の保護司にとって）。
- 今後、他機関との連携を進めるためには、ソーシャルワーカーのような専

門職の配置が必要ではないか。

- 仕事をしている方の研修会への参加は、土日・夜の開催が必要。
- 保護観察官との対面により指導の強化を図る。
- 保護司会運営事務担当者を別に配置する必要がある。
- 各研修会の研修内容の充実と、新人保護司に対するDVD等の補講と配布。
- 定例研修、ケース担当保護司と観察官との情報交換、ケースと担当官面接、ケース相談等観察官との連携を密に行っている。しかし一方で、中には対象者に起因して面接が困難な状況や複雑な家庭環境、家族の協力が得られない、家庭崩壊、精神疾患を抱えている場合など困難なケースも増加している。
- 保護司の疑問点や悩み等を気軽に相談出来るよう、観察官と保護司が日頃よりコミュニケーションをとれる機会等を設ける。事務処理においては、専門性が必要となってきたので、専門保護司も必要。
- 限定活動（犯罪予防のみ、事務職のみ等）には反対である。特別専門性を求められているのではないので一保護司として全体を把握してほしい。
- 休日や夜間の研修の要望も出ているが、反対に負担になる方も。
- 定例研修時の主任官派遣依頼文書は必要か？
- 定例研修会等欠席の保護司に対する再研修を休日や、夜間に実施することも必要ではないか。近隣の地域をまとめて実施すると、地域を超えた情報交換もできる。
- 研修時に悩み・疑問を有する保護司に「相談タイム」を設定し、個別に相談したり、ベテラン保護司も同席して意見交換をすることも考えられる。
- サポセン等で、観察官と年に2回くらい面談したい。
- 事件に対応して不安な時など、ちょっとしたアドバイスがもらえる窓口があったらよい。
- 往訪を増やし、家族の対応、家の様子なども参考にしたい。
- 土日、休日の来訪、往訪が多いので、その際の観察官との協力体制の強化を図りたい。
- サポートセンターを、保護司が気軽に立ち寄れる拠り所として充実していく。
- （地区主任官の）担当は、できれば2～3年は継続してほしい。
- 保護司会の事務のみを行う事務担当の導入。
- 事件を担当することへの不安、負担の軽減。
- より一層の地域との密着・連携が必要であり、専門的な知識も必要となってきた。特に問題がある場合を除き、複数担当制を常態化にしてはどうかと考える。
- 保護司会役員になると、事業、会議と忙しく、保護司はいいが保護司会活動は遠慮するという傾向があります。今後の保護司会役員確保に向け、効率の良い会運営が必要と思います。
- 保護司法第17条に地方公共団体は「保護司、保護司会及び保護司会連合会の活動に対して必要な協力をすることができる。」とありますが、「必要な協力をしなくてはならない。」に改め、地方公共団体からの協力と連携が重要だと思います。
- 事件担当と、地区会の事務や活動担当と多方面の技能・知識が求められている。特に当地区会には若い世代が必要と考えられるが、現職者には時間がない。
- 保護観察を全て2人体制にすると、新しい保護司の育成につながると思

- ます。
- 今の処遇保護観察事件の件数が少ないので、対象者を持ったことがない保護司のため複数保護司の対応がよいと考えられる。
 - あまり面識のない保護観察官でも、対象者について相談すれば丁寧に優しく応えてくれて、自分の面接時にとても役に立っている。
 - 報告等の簡素化やICT化で協働態勢の強化を。
 - 担当保護司の不安軽減のため、保護観察官の増員が必要ではないでしょうか。
 - 保護司会の事務を市町村職員にも手伝ってもらうのはいかが。
 - 事務の効率化。
 - 保護司会事務のみを行う職務担当制はそれぞれの地区保護司会の規模を考える必要があると思われる。それぞれの保護司会が取り組みやすいよう柔軟に対応出来れば良いと思われる。
 - 犯罪予防活動は保護司会だけがやっているわけではない。例えば小・中・高校で行っている「薬物乱用防止教室」に関して、学校の多くは警察署を通して実施していることが多いのではないだろうか。保護司会が単独で働きかけるのではなく、他の組織と連携して取り組めるように、どんな犯罪予防活動が行われているのか観察所や法務省でとりまとめていただければありがたい。
 - 保護観察官がサポートセンターに定期的に駐在してもらうことで担当する保護司も心強く思うことが多い。忙しいとは思いますが、訪問の機会を増やしていただければありがたい。また、最近は複数の保護司で一人の対象者に対応することが多くなったと思うが、保護司の不安や負担の軽減に大いに役立っている。
 - 当地区保護司会では幸いにも担当事件が少なく、実際に担当したことがない保護司さんもいらっしゃいます。一対一での事件担当から複数担当（二人以上でも可能）に完全に移行してもよいのではないのでしょうか。保護司になっていただく方の事件担当に対する不安解消にもつながるのではないのでしょうか。
 - 保護観察官も三人くらいのチーム体制で担当するようですが、今までのような関係性が保たれるのか不安です。
 - 間もなく、サポートセンターにもタブレットが配布になるようです。これを機会に、担当事件に関してもサポートセンター内に限りZOOM等を利用して事件に関する相談・報告などができるようにしていただきたい。
 - 事務担当保護司の導入の検討については現時点では反対。
 - 年1回程度の休日か夜間の定例研修会の開催。
 - 複数保護司の担当や分会を超えての担当があってもよいのではないか。なるべく事件担当が1件もない保護司を作らないようにしてほしい。
 - 地区保護司会の会務の1部を自治体担当部署が担うようにしては。
 - 福祉関係に精通した自治体職員を保護司に任命するようにしては。
 - 保護司には有職の方もいる。各人の事情に応じた中での活動の依頼と広がりを考える必要がある。
 - 犯罪予防活動を、例えば防犯協会や青少年健全育成団体等他の団体に委託し、保護司活動は、事件対象者の支援のみに特化し、負担の軽減を図る。また、サポートセンター勤務における特殊事務処理の配布予算内で、事務専従職員を採用する等し、事務局担当保護司の負担軽減を図る。
 - 事務担当保護司、あるいは事務職員の配置。

- 保護司の職務を増やすことに繋がってしまうが、保護司に民生委員的な立場を持たせるか、或いは保護司と民生委員との連携を強固なものにする必要があると考える。
- 自分一人で抱え込まず、問題が大きくなる前に相談する。
- 職員の増員は考えられないのか。
- 保護司を選定する条件の中で事務的に能力を持つ人を見当する。
- 保護観察の複数担当を増やし、個人の職務の軽減を図る必要がある。
- 会の運営事務を行うことができる人材の育成は必要と思う。
- 研修会、総会等を土・日・祝祭日に開催できればよい。
- 保護司の事務を行う保護司を配置する。

〔関東地方〕

- 新任保護司研修のときに、具体的な職務内容を説明する。
- 「犯罪予防」は別の団体（例えば青少年相談員、人権擁護委員、民生委員など、かなり候補となる団体は存在する）への委譲をすることにより、改善されると考える。
- 保護観察のみを職務として遂行するだけでなく、社会を明るくする運動などの啓発活動にも参加できる保護司の確保は必須である。犯罪予防活動や協力雇用主の拡大活動、広報誌の発行など、様々な啓発活動も保護司の職務である。
- 現在の保護司会の活動していることを見直し、目的が達成できるのであれば減らしていくことも必要だと考える。
- 総会で事業計画の縮小を図る。
- 地方自治体の職員の力を借りることはできないのか。
- 保護司会の事務のみを行う者を配置し負担軽減を図る。
- 事務担当者の配置は公的な支援が必要ではないかと考えている。「社会奉仕の精神」で保護司とはなったが、法務省の末端として「組織」中に組み込まれていくようである。要請される会議は「強制」であり負担に感じる。また、会計事務担当の仕事内容は煩雑で、誰にでもできるものではない。担当配置など予算をつけるべきである。
- 仕事を退職し社会奉仕の精神で保護司となった高齢者が、申請事務を行っている。簡素化していくか、事務担当として役割を行う者を、しっかり配置するなど考えたい。
- 週二回程度、有料の事務員的な保護司がいるとよい。
- 犯罪予防活動、保護司会運営専務等の保護司とは別に、専門の事務職員を配置する。
- 運営事務員と保護活動員を分けて配置する。
- 保護司以外の専門事務職を委嘱する必要はない。
- 事務だけ専任するのであれば保護司以外の者を採用してほしい。
- 「保護司確保が難しいため、有償にし保護司の確保を考える」という案があるが、財政上全保護司に対し有償にするのは難しいと思われる。そのため、例えば、保護観察処分を受けた対象者だけを持つ保護司（少数の保護司が複数人を持つ・有償）と犯罪予防の啓蒙活動を主に行う保護司にわけ（ボランティア）方法なども一つと考える。ただ、保護司を上記のように分けていいものかという疑問は残る。
- 研修に参加するためには、職場が更生保護活動について理解していることが大切。

- 保護観察や環境調整の活動においては家族や友人にも相談できないため、保護司同士が気軽に相談できる保護司会であることが大切だと考える。
- 定例研修会等、土曜日や日曜日に実施することを検討している。
- 新任保護司が生活環境調整・保護観察の対象者を担当する場合、経験のある保護司とのペアリングによって職務遂行している。
- 賛助会員・賛助金の募集が負担となっている。
- 1口の金額を減額して募集しやすくする。
- 保護観察や生活環境調整の活動においては、保護観察官と保護司の連携が大切なので、些細なことでも相談できる雰囲気は今後も継続してほしい。
- 月1回程度サポートセンターに来所し、地区の保護司会の様子を見ていただくと共に保護司との面談や情報交換などができればと考える。
- 対象者によっては、保護司のみでの対応が難しい場合がある。日時調整や面談等、観察官とどのような協働ができるかをさらに考えたい。
- 保護観察官が薬物研修を実施してくれ勉強になった。
- 年3回の定例研修において、研修テーマを定めて担当保護観察官から、保護観察におけるスキルアップ研修を実施している。
- 地区独自に、新任保護司を対象にして、担当保護観察官を講師に迎えフォローアップ研修を実施している。
- 保護司は多くの対象者を担当することにより一人前になっていく。対象者はそれぞれ様々な事情を抱えており、いろいろな局面に遭遇する。先輩保護司に助言を求めたり、担当保護観察官に相談する。そのためには、電話や手紙に限らず、手軽に相談出来るメール、LINEやH@(はあと)の活用を図る。
- 処遇困難ケースで悩んだ時の最後の相談相手は、担当保護観察官である。
- 月1回程度、保護観察官がサポートセンターに駐在し、保護司との懇話会を実施する。
- 新任保護司は、悩み事等を誰にきいてよいか分からなかったり、遠慮したりする部分があるため、同じ部会の先輩保護司とともに担当保護観察官との連携を図る。
- 定期的な情報共有会議を設けるとか、デジタル化されたプラットフォームの活用等は如何か（H@が全体に浸透するまでの間）。
- 担当観察官の担当期間を長くして欲しい。2～3年担当が続くとありがたい。
- 保護観察官の事務的な補助をする方を複数配置し、報告書からあがってくる様々な悩みや相談事などをチェックし、観察官に報告し指導を受けるべき内容とその事務官が答えられるものと分別する事で、各保護司からの種々の質問相談を仕分けすることがスムーズになり、保護観察官の能力がより活かされるようになると良い。
- 保護司の担当制導入について、より専門性が高まると思うので賛成です。
- 事件を担当してる場合、かなり負担があると思いますので、軽減するために交代でやるのは良いと思います。担当していない保護司の中から一年とか任期を区切り、予備の人をもうけておいて、もし途中で担当する事になった場合変わってもらうなど。
- 対象者担当もあるべきです。平成27年あたりは、20数件ありましたが、最近は、15件前後です。そして、2名担当している保護司（3～4人ぐらいか）もいらっしやいます。約45人で、10件を担当することは、観察所で担当しなくていい保護司を選別しているからだと思います。言い換

- えると、担当して欲しい保護司を決めていると考えることもできます。もちろん、連絡があった時には、断ることができますので、順番が回ってきた時に断れないことも事実です。そして、担当する内容も複雑化しています。担当した内容によっては、保護司が疲弊して、観察所に相談して解決に至るまでに多くの時間を要している(いた)というお話を聞いています。
- 事務のみを希望する方がいるのであれば、その選択肢があっても良いかもしれません。
 - 担当制導入は反対です。色々な担当をすることで誰と話ししても意見交換ができると思います。
 - 事件担当のみ、犯罪予防活動のみ、保護司会事務のみ行う保護司としてしまうと保護司の主な仕事としての、保護観察官と協力しながら、保護観察中の人と数回面接し、生活状況を見守る保護観察、矯正施設出所後の生活環境を整える生活環境調整という点からすると賛成とは言えない。
 - 担当制導入について、現時点で導入することには反対です。保護司として、保護観察や生活環境調整、犯罪予防活動など総合して活動することが大切だと思います。
 - 私自身は希望しません。
 - 担当制には反対です。保護司の活動全般を経験し研修を受けることは保護司として必須と思われる。その後適正に合わせて処遇・処遇補佐・犯罪予防活動のいずれかに重点を置いて活動する事があっても良いと思われる。ただ保護司の人事管理・行事連絡事務・会計事務等が多過ぎるように思われる。
 - ただし保護司としてある程度の経験を積むことと、情報共有は必須と思われるので十分共通理解を図ることが必要だと思われる。
 - 保護司の仕事量と、なり手というところからすると、今後、事件担当保護司、犯罪予防活動保護司、事務職保護司と担当制にしてもよいかもしいないと考えます。
 - 事務職員を配置しなければならない程の仕事量なのかを知らないため何とも言えませんが、あまり特定の方ばかりに仕事が偏重してしまわないような配慮が必要だと思います。ある程度の期間でそれぞれの担当をローテーションすることも一案ではないでしょうか。
 - 人事管理は観察所で行い、会務統轄・庶務・会計事務等は省略化できないかと思う。できないのであれば、“企画調整保護司”のように“会務統轄保護司”“庶務担当保護司”“会計担当保護司”として業務量に見合った待遇と活動費を確立する必要があると思われる。
 - 担当制導入について、反対である。人数が多いところであればよいが、人数が少ないところは現実的に難しい。また、新しい取り組みが出てきたときには誰が担当するのか再度調整しなければいけない。
 - 内容に関しては特に意見はない(表記の方法で、法第8条の2第1項から第4項まで、同じような表現が何度も出てくるので一つにまとめても良いのではないか)。
 - 現時点での保護司活動は、保護観察や生活環境調整のほかは、各部会ごとに活動が行われており、各種行事を行う上で、変更は要しないと思う。
 - 予防活動を行うことにより、より保護司活動の理解が深まるので現状通り活動する。
 - 本条の主条文が長文の上、文章構成が複雑なため、容易に理解しがたいものになっている。センテンスを2つ乃至3つに区切る等、より簡潔な文章

にならないものか。

- 第1号から第4号までの区分けは却って理解を妨げている。第1号と第2号を区分する必要はなく、「犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助け又は犯罪予防を図るための行動」としてひとまとめにできるのではないか。そもそも、第2号はわざわざ設ける必要があるのか。第1号があれば十分だと思うが。また同じ理由で第3号は必要がないと思う。
- できれば、本文上の「次に掲げる事務であって～」以降は省きたい（第8条の2の本文で「保護観察所の長の承認を得た保護司会の計画の定めるところに従い」という規定があるのに、各号の規定を置く必要があるのか。却って条文そのものを複雑化させているのではないのか。）
- 犯罪予防活動については、別組織に委託するなど、保護観察や生活環境調整などの職務内容と切り離れたほうがよいのではないか。
- 保護司の職務の概要であり、変更は要しないと思います。保護司の確保が難しい状況にあると思いますが、現状のボランティア制度が多少の影響があると思います。そこで、対象者を担当した場合のみ報酬の支給等の制度を考える時期にあると思います。
- 社明運動に疑問あり、関係機関で調整し活動しているが担当部署が明確でないため、社明運動が社会全体に伝わらない。検討が必要。
- 今までの経験で保護司会事務の簡素化が必要と考える。組織を重んじて本来の保護司活動が希薄になっている。書類の簡素化も必要。
- 事件を担当することでの不安・負担の軽減について、面接会場の確保について模索中です。自宅、サポセン、自分の事務所等があるが、事件の内容、異性に対する面接会場の確保に不安があります。
- 保護観察や生活環境調整は保護司としての純粋な任務かと考えます。犯罪予防活動や保護司会事務は組織全体としての活動になり、時間的な拘束や役割等も発生しますので、組織活動という別次元（専門的に行う立場の人が行う：保護司でなくてもよい）で考えてもよいのではないかと思います。
- かならずしも、保護司全員が時間的余裕があって活動しているわけではないので、保護司会事務のみを担当する保護司の設置も良いのではと考えます。
- 担当制については、概ね賛成ですが、事件担当を経験したうえで、事務担当になったら事件担当をなくすなどの対応としたほうが良いと思う。
- 担当制を導入の意見が出ていることは、活動が幅広くなり保護司の負担が大きいという事なのかもしれません。保護司会活動、やり方、組織等を見直して取り組みを行う事を勧めます。担当制とすると、本来の保護司としての活動が手薄になることが危惧されるので、必要性を認められない。
- 保護司の仕事は本来「犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助けることを任務とする」のであって「犯罪予防活動」及び「保護司会事務」はいわば保護司の付随業務である。保護司は保護観察事件を担当することによって始めて保護司業務の本質を理解することができ、その実践の上に立って犯罪予防活動を行い、保護司会業務を進めていくべきだと思う。犯罪予防活動のみを行う保護司は単なる運動員であり、保護司会事務のみを行う保護司は単なる事務所要員であって、最早保護司とは言えない。担当制導入には反対である。
- 保護司会運営事務の仕事は、担当する事務職員などの配置をし、分けて行う方がよいのではないか。
- 保護司としての重要な活動は、直接対象者に向き合い、対象者の更生に寄

与することであると思います。「犯罪予防活動のみを担当する保護司」とするのは、私の中では疑問が残ります。担当制にするなら、別組織として考えた方が良くと思います。また、直接、罪を犯した人に関わっているからこそその視点で、世論に訴えることもできるし、説得力もあるのではないかと考えるので、現状のように、保護司が無理のない程度で、犯罪予防活動に関わる形で良いのではないかと思います。会の事務棟を担う事務担当職員を置くことには、賛成です。その場合、報酬の問題があると思いますが。

- 担当制の導入については、望ましくないと考えます。
- 保護司会事務を担当したものとしてみれば意見であるが、現役時代の経験で対処できた部分がある。また、保護司の中には、有識者もおり時間的な制約もあるので、保護司会事務のみを行う保護司の設置も一考であると思います。
- 個人情報に注意することはもちろんですが、有用な情報としての経験談を共有する機会などがあれば有り難いです。
- これについては、2人保護司体制をすれば即解決と思います。新米保護司さんが中心となってサポート保護司が後方支援すれば解決すると思います。費用弁償については、保護司が考えることではないのですから、実行あるのみです。県内では、実施している市町があると聞いています。
- 私はまだ事件も環境調整も経験がないため、可能であれば、経験豊富な保護司の方とバディを組み、学ばせていただきたいとの希望があります。担当することがなくお辞めになった方の話を聞いたことがあり、保護司として活動を続ける意義を考えさせられました。と同時に、同期の方からは、「意外に時間を取られることがある」等のお話をお聞きすると、仕事への影響を考えてしまいます。悩ましいですね。
- 処遇活動を複数担当制にすることにより、保護司活動の活性化や効率化並びに不安解消や負担の軽減がはかれると思われる。
- ミニ研修に参加する保護司によっては内容の充実が異なるという意見も出ている。保護観察官と身近に話し、気づきや学びの自覚が持てる新鮮な定例研修テーマで、態勢の強化を図る。
- 特に現状に不足を感じてはいない。
- 保護司の事件担当の仕事と犯罪予防活動は、今までと同じ活動でよい。
- 保護司会の事務専属保護司がいると助かる。事務専属は事件は担当しない。
- 事件を担当した保護司はいつでも相談できる先輩保護司（相談専門の特定保護司を決めておく）や観察官に相談できる。または不安ならば一緒に行動してもらおう。
- 平日夜間・休日の会合・研修実施について、前もって総会時に一年間の計画を教えてもらえば本業の仕事を調整する。
- 当市では、教育委員会などで既に2年前から、同じ会議を昼の部と夜の部に2回実施している。そのどちらかに出席してもらおう方法をとっている。
- 地区保護司会活動に保護司会補助補助賃金職員の配置が予定されているが、どれほど機能・補助してくれるかを期待している。
- 保護司会の事務を担当する保護司の事件担当は、負担の少ない事件数担当が望ましい。
- 保護司会の活動の中で、適正な保護司の配置を維持するという活動も意識的に行っているが難しい。
- みなし公務員の立場から、刑務官、警察、ボランティア団体等と幅広い交流の場作りが必要。保護司の孤立は避けたい。

- 非常勤公務員として、保護司活動に必要な関係行政機関等の幅広い交流が大事と考える。
- 事務を行う専任職員の配置が必要。
- 保護司としてのやりがいを考えると現行のままでよい。
- 犯罪予防活動について、周知活動そのものは重要だが、広報物品を配布することは周知活動としての効果に疑問を感じる。
- 社明運動を実施しても、自治体ごとに取り組みが異なるため効果が見えない。
- 犯罪予防活動はボランティアの保護司活動とは方向性が違うのではないか。
- 対象者との面接について、来訪には意味があると思うが、来訪中心の指導を標準とするのは、保護司及びその家族に負担が多い。
- 保護司の不安と負担等を軽減するため、事件担当を複数担当制とした方がよい。
- 保護司の職務内容の在り方を保護司に再認させるためには、年4回の定例研修はよい機会である。ところが、保護司それぞれに仕事を持っているために、定例研修に参加できない保護司が4割くらいになっている。参加率を増やす工夫が必要か。
- 事務局の人数を増やし対応していきたい。
- かつて保護司は「名誉職」といわれたと聞きますが、現在ではそんなことはなく、究極のボランティアとも感じとれる状況です。報酬は要らないのですが、サポートセンターの維持や事務機器購入や維持等、日常の活動に必要な資金は増額していただきたいと感じています。
- 全保護司に役割分担し、(一人一役で)保護区の活性化を図る。
- 企画調整保護司として常駐可能かつ電子機器に精通している人材が必要とされるが、今後、電子機器を使用する世代の事務職経験者が主流を占めることから解決されると考える。
- 観察官の研修会資料等は所内で相当検討したものであると感じています。お互い察しあっていきましょう！
- 保護観察官によるサポセンへの出向を多くしてもらおう。そのことで、保護区の実情を知ることができるメリットがある。
- 色々な事情のある保護司もいるので、多様な協働態勢の在り方があってよいと考える。
- 業務個別化と各地区組織の運営への配慮を是非お願いしたい。これは地区の総意なのか、個人の要望なのか？少なくとも観察官にはこの二面での判断を常態化して欲しい。
- 地区担当保護観察官の異動周期が早く戸惑いを感じることもある。2～3年程度在任願いたい。
- 観察所の勤務体制が整えば休日の研修会などもお願いしたい。
- 担当する案件についてその程度のことを相談して良いか考えてしまい、経験のある先輩保護司に相談してしまう。
- 保護観察対象者の面接に、観察期間中1度くらいは保護観察官に立ち会ってほしい。
- 会合、研修は夜間や休日など多様な形態で実施して欲しい。
- ①仕事を持って働いている保護司もいるので、保護司必須の地域別定例研修会(年4回)については、平日の夜間とか休日(土、日)に実施できれば、保護司が参加しやすい。②事件を担当している保護司に、観察官より

不安解消のため、連絡・面談を密にする。③働き方改革があると思うが、夜間、休日も担当官との連絡を取れるようにして欲しい。

- 現状を強化する必要があるのか、現状でいいのか。個々の保護司が観察官との態勢を強化することになれば、観察官が忙しくなりすぎる懸念もある。
- 保護観察官自身の職務への向き合い方や、1年、2年で担当が変わるので何とも言えない。
- 新任の保護司は、保護観察や環境調整ではベテラン保護司と同じ仕事をしていますが、どのように仕事を進めたらよいか戸惑いも見られます。担当観察官が初期の段階で、きめ細かく指導していただけるシステムができるといいと感じています。
- 事件に対して関係書類や報告書だけでなく、メモ書きを添付したり、定期駐在を有効活用したりして、事件の方向性を確認しながら、観察官との協同態勢を構築したい。
- 対象者の面接を担当する保護司に専門の携帯電話を貸し出す。
- 保護司が保護司会の業務として犯罪予防活動をするに異存はない。むしろ保護司同士の連帯感や意思疎通を図る上で有用と考える。
- 保護司会事務員が配置されると各市事務局の負担軽減につながる。
- 個々の担当者へ指導・助言の充実・強化によって、犯罪予防に寄与することを最優先にすべきである。また、保護司会の事務、運営業務量が多く、負担も大きいことから、各保護観察所内に、専任の事務職員を置いてはどうか。
- 保護司として他の委員会等に参画する事も多く、更生保護活動の他に多くの職務を担っていることを観察所や観察協会に理解していただきたい。
- 保護観察・生活環境調整などの経験を、犯罪予防活動に生かすことができるため、職務を分けることはすべきではない。
- 保護観察官と面接をして職務内容を数回確認し合う。
- 保護司の具備用件のもと、各保護司の活動に期待し、その為に必要なことに努める。保護司会の職務内容も多岐にわたることから各保護司との連携に努める。
- 保護司会専従の事務人員の配置または行政へ事務の移管、保護司会活動が円滑に行えるよう事務局体制の整備。
- ①平日夜間、休日会合、研修実施等は、現実には、自治体行政職員の協力を得て実施しており、夜間・休日は職員対応や会場借用、また、当地区保護司会のように地区が広範囲で、夜間には会合に参加することができず、参加者数の減少になる。できる限り会議数を減らすことが一番ではないか。また、若い人を保護司にと言われるが、若い人は生活の基本である職業生活や家庭生活があり、これらを犠牲にしてまで保護司会の会合に参加できないので、これらを理解したうえで保護司候補者とする必要がある。保護司になったのだから、「研修や会議に出席するのは当たり前」では、社会奉仕の精神・無償のボランティアがないがしろになる。②集まり等の回数が減ることを望んでいる方が大部分だと感じている。やはり、保護司会活動を負担に感じている方が一定数以上いるので、それを軽減することで、少しでも若い世代の確保や退任者の減少が望めると思う。③保護観察所への報告書を、手書きからパソコン（ハード）活用を更に促進すべきである。個々の保護司活動というよりも保護司会活動及び事務局機能を明確に制度化すべきである。
- 会合時間の見直しが必要。

- 再犯防止には、保護観察終了後も対象者にケアや相談できる相手が必要ではないか。また、環境調整では、再犯防止について、しっかりとした面接を行い、職を持っていない人のために、福祉活動や社会貢献活動など、仕事や施設の紹介ができるよう準備する必要があるのではないか。
- 現在の定数が算定された時期と、現在では、犯罪の認知件数がかなり減少傾向にある。しかしながら、件数が減っていても犯罪の種類は多岐にわたり、対象者を持った保護司はそれ相応の責任と努力が求められることになる。保護司本来の役割である犯罪予防に力を入れるべき時期に来ていると考えている。そのためにはさらなる研修の充実を期待する。
- 保護司会の運営に対する運営事務は必要。行政とも検討必要。
- 事務担当保護司には研修、犯罪予防活動にも参加してもらえばいいのでは。若手の保護司は職業を持っているものが多く研修など参加しづらく、知識、技術の習得の機会を検討すべき。
- 経験の少ない保護司への助言も必要。
- 当地区は、福祉課が全面的に運営事務を行って下さっていますのでありがたいです。
- 複数担当制の導入により、気軽に相談できる人が身近に欲しい。
- 平日夜間・休日の面接や会合・研修等多様な活動場所の確保が急務。
- 更生保護や犯罪予防活動等の広報が必要。他団体との連携と共通理解・共通理解が必要。犯罪予防活動の重要性を共通理解することも保護司の役割の一つではないか。
- 地域別定例研修会に平日仕事で出席できない人のため、2回開催のうち1回を土・日、夜間実施する。
- 保護司と保護観察官の役割が、明確な判断が出来ないケースは、保護観察官が主体になる（保護観察官によって対応が変わるケースが見受けられる。）。不安・負担軽減になる。
- 保護司会の事務を担当する保護司は、対象者を持つか否かを選択できるようにする。
- H@の内容を充実（研修のオンライン配信等）するとともに、利用度を高める啓発を強化する。
- 担当観察官とLINE等で、随時、気軽に情報交換できるようにしてはどうか。
- なるべく定例会等に出席していただきたい。
- 保護観察官から保護司への連絡をより充実させることで、不安感を軽減できるのではないか。
- 保護観察官とゆっくり話し合う機会をたくさん作る。
- 定期駐在、処遇会議、研修会等の機会をもとに活動している。担当する事案についてはきめ細かい指導を受けている。
- 休日に行う研修もあった方がよい。また、緊急な事案でなくとも、観察所における土日の相談窓口を設けてはどうか。
- ①主任官（保護観察官）も持続可能な保護司制度構築の構築に向けた協議会に参加し、お互いに不満なこと、やってほしいこと、を議論してまとめていくのが当該協議会の意義であると思う。保護司法第32条では、「保護司は、保護観察官では十分ではないところを補い、地方委員会又は保護観察所の長の指揮監督を受けて、保護司法の定めるところにより、当該地方委員会又は保護観察所の所掌事務に従事する。」とある。これによると、保護司は、保護観察官が十分でないところを補う、となる。主となる保護

観察官は、保護司減少の原因をどのように思っているのか、保護観察官の意見集約をどのように行うのか、そして、保護司との整合性をどのようにとり、保護司制度の改正に生かすのか。保護観察官は、普段の保護観察及びその報告書並びに年3回行われる統一研修会を通じて、保護司の意見や要望に接していると思う。これらを保護観察所に持ち帰り、保護観察所として考え方の共有を図っていると思う。これらも、今回の制度改正で生かしていくと思うが、その反映状況を具体的にどのような場面で表明するのか。是非、具体的、個別的に表明願いたい。国（法務省本省）、保護観察所、保護観察官及び保護司がそれぞれの分野で問題点を提案し、どうしたらよいか具体的な改善策をまとめることが良い。それにより、保護司の意見に耳を傾け、保護司の意見を取り入れて制度見直しを図りましたと、なると思う。さらに、今後とも、保護司や保護司会で保護司の発掘に努めてほしいということにつなぐことができると思う。②事件中心の協働態勢から地域中心の協働態勢へと変わっていったらどうか、また、地区主任官と保護司との間で共通認識を持ち、事件、研修及び地域活動等に関する相談・協議を行えるようにしたらどうかと思う。

- 研修時等に保護観察官と面談できる場をつくる。
- 特に問題はなく、意見はありません。
- 従来、担当観察官から面接時の様子を書面で頂くことが無かったので、対象者の日頃の発言の内容を深めることが可能になることを実感しています。今後もこの事務連絡を励行して頂ければ、担当保護司としては職務遂行の上で大いなる力となるので継続してほしいと思います。
- 地域においては、観察官が足りないと思う。1年ごとに異動があることによりコミュニケーション不足あり。
- 観察官との接点は以前より少なくなったのでは。保護司に電話等を介し、コミュニケーションを図るべきと思う。普段からコミュニケーションを図ることでより強い協働態勢が図れるはず。
- 定例研修の日曜開催（年一度）してはどうか。
- 新任保護司の初期面接にベテラン保護司と二人体制を観察官より指示する。
- 保護観察官との話し合いの場がないのが現状。定例研修の他に座談会方式で話し合う場をもうける。
- 休日、夜間等、携帯等により連絡を取ることが重要です。
- 観察官の短期の異動はなるべく避けてほしいと思います。
- （勤務）証明書を対象者から徴収する場合、一定の様式を定めて勤務先に証明印を頂く方法や引受人の証明でも可能とする。勤務先の理解と本人の承諾がなければ証明書の提出が不可能となり、事実確認が難しい結果となる。保護観察官との緊急連絡方法として「観察所」内に統一して一本化した緊急連絡先を作り、緊急連絡が入った場合には「担当保護観察官」に連絡ができる方法や、緊急時のみ使用可能な「携帯電話による連絡先」を公表しておくことを検討願いたい。
- 保護観察官とのメール等での対応を促進する。
- 様々な分野の専門家から事例を通して対処の在り方を学ぶ機会や実務に必要な技能にかかわる研修を効果的に実施していくことが求められている。
- 保護観察官とのLINE等の活用。
- 犯罪予防活動は警察、その他行政機関との協力で行い、保護司会の主たる活動ではなくても良いと思う。

- 保護司会活動としては「社会を明るくする運動」での保護司の広報活動を柱にしていけば良いと思う。
- 市連協などの事務局を社協や行政が担うようにして欲しい。
- 保護局等から降りてくる計画をそのまま保護司会に降ろされると実施が大変なので重要度を選択して頂きたい。
- 犯罪予防などイベントは、市の担当窓口と協働で申請書や事務手続きなど行っていますが、実施計画報告書、収支決算報告書など専門職がいると助かります。現在、PCを扱える保護司を企画調整保護司や総務部へ配属する。
- 担当制（保護司活動の限定）は必要ないのではないか。
- 事務的内容が多くなってきていて、専門的な行政マンにお願いできると良いと思います。
- 今後、新たな犯罪予防活動を取り入れることがあるのであれば、現場の意見を尊重していただければ幸いです。
- 事務局に事務担当者を配置したらどうか。
- 保護観察事件担当がなかなか回ってこない地域の保護司もサポートセンターを活用して面接をしたり複数担当とするなどして、保護司の本分である保護観察事件をできるだけ多くの保護司に担当してもらうよう調整することが必要である。
- 更生保護サポートセンターに専任の事務員の配置が必要である。なお、長期雇用を前提とし、必要な費用は国庫支出金を検討願いたい。
- 保護司会事務のみを行う保護司の配置（事務局1名、会計担当1名）。
- 保護司に就任してから一度も事例を受け持ったことがなく、悶々としている会員さんがいます。社明啓発等の犯罪予防活動があるじゃないかと励ましています。
- 保護司会事務担当者研修会の実施を要請。
- 更生活動と犯罪予防あるいは事務局作業は、保護司活動の中で必然的に必要な3本柱と考えます。専門職を置くということは、過去の経験を生かすということで狭義的になりはしまいか？その必要があるならば、警察官や観察官経験者が事件担当をして、市役所職員OBが事務を担当すればよいではないか。これでは日本の更生保護は成り立たずどこかの国のように対象者に足環とチェーンをつける結末になる。
- 保護司はいろいろな事例を研究し、社会情勢とかみ砕く向上心が必要だと思います。
- 地区保護司会活動を活発化するため、部会活動に参加した保護司にも実費弁償金を支払える方策をお願いしたい。関係機関との連携活動実施経費の運用拡大と金額の増額をお願いしたい。
- 保護司会としての活動は、個人の対象者処遇以外の活動も多く負担が大きい。保護司会の事務を行う行政の担当者（保護司会事務局の補佐をする行政職員を置くことで、サポートセンター事務の行政との一体化にも効果大）を置いて欲しい。
- 初回面談時に主任官が同行いただける制度。
- 防犯予防活動のみを担当する保護司を配置すべきではない。
- 今年からサポセンの当番勤務時間を午前中の半日としました。また、啓発活動として参加している各地区ごとのお祭り等、イベントのパトロールは高齢な保護司も多いことから、危険だと判断し、一部不参加としました。啓発活動は大事ですが、保護司の仕事が増えていくのは問題だと思います。

- 保護観察官の地区担当や役割分担を頻繁に変えるのはいかがなものか。
- 本当の意味での協働体制が取れるよう実態把握に努めることはもとより、保護観察官自体の資質・力量の向上を目指した取り組みが求められる。
- 担当するケースのみでの保護司と観察官のかかわり方ではなく、相互の信頼関係を深めていくための対話研修等が必要なのではないだろうか。
- 定例研修会 2 回に簡素化。
- 保護観察官に些細なことでも相談しやすい受け入れ態勢を施策。
- 保護司会の多くの保護司が勤労者であり、休日を割いて保護司の活動している。保護観察官に協力して頂いていることは感謝申し上げます。今後も、保護観察官には保護司各人の抱えている問題を定期的に把握して頂ければ助かる。そのうえで保護司会運営に助言を頂ければありがたい。
- 折角保護司になっていただいたのでできるだけ早く担当を持たせて欲しい。
- 新任保護司は、保護観察、環境調整等の進め方について不安が多いので、複数体制を利用したい。
- 現職の保護司も増加しつつあるので、休日の研修会等も検討していただきたい。
- 現在、H@を利用するように促して担当官と良く話し合ってもらいたい。ただし、面接場所の提供は、サポートセンターは平日のみ使用可能なので土・日や夜間時間帯が難しい。使用可能場所として地域の公民館利用可能とする。
- 社明運動に関しては、保護観察官にイベント時などに参加していただき、接点を作るのも良いと思う。
- 保護観察官と保護司との間においても、定期的な対面面接が必要と考える。保護観察官とは、定例研修だけではなく、現在地区活動がどのようになっているのかの情報交換、課題の共有化等、保護観察官との交流が必要ではないか。
- H@に取り組んでいる保護司一人一人の進捗状況の把握をお願いしたいと思います。
- 研修が常に平日日中だと出席できない方も多いので、夜間や休日にやるのか、オンラインを導入するとか柔軟に考えたほうが良いのではないかと。
- DVD等による研修用教材を充実し、補講の実施が必要である。
- 2人体制での保護観察を今後も継続したい。
- 研修会等で先輩保護司にアドバイスをいただく。自主研修会の充実。
- 定期駐在や地域別定例研修会時に保護観察官と常に相談するよう働きかける。
- 『保護司から寄せられた意見等』にあるような犯罪・薬物予防活動の他組織への移譲や企画・事務職の分離、あるいは事件担当専門職の保護司の養成などは、どちらかといえば農村部になる保護区からしてみると都市部にはそんな考えがあるのかいな？と驚きもある。昼の部・夜の部ではないが、観察官も保護司もいろいろな事例を研究し、社会情勢と合わせてかみ砕きながら更生保護活動に活用できる場の制度化が必要だと思います。
- 定期的に定期駐在とは別に、保護観察官と保護司の指導援助を得られるような日を設ける。また、常時保護観察官や保護司が使用できる常設のサポートセンターを設置して体制の強化を図りたい。
- 夜間緊急連絡等のため、主任官への業務用タブレットの配備等、緊急連絡が取れるような手段。

- サポートセンターにおける主任官駐在日の拡大により、相談しやすい環境整備。
- H@・Zoom等を利用した研修動画の視聴。
- 観察所による研修の強化・充実をお願いしたい。
- 低年齢の幼児から訴える活動が必要。
- 社協の保護司会担当者（事務局）が保護司会の事務をどれだけやってくれるのか、区によって違うのは遺憾。役員の負担を減らすには、事務局との仕事分担が必要だと考える。今後、保護司会ですべての事務を行うのであれば、常勤事務局員を保護司会の中から募集し、給料を払うべきだと思う。
- 報告書を受け取ると、必ず電話をしてねざらいと保護司の相談にのってくれた観察官が過去におられたが、とても心強かった。対象者が増えると問題も増えるので、保護司との話し合いをしてほしい。保護司と観察官の役割の違いを明確にしてほしい。
- 予算も限られているので、事務職配備はきびしい。これまで通りの職務内容で良いと思う。
- 行動や言動が過激、または幾度面接日を設定しても来ないなどの特殊な状況の場合は、保護観察官に担当を戻すことで良いのではないかと。
- 現役時代には、保護司活動の部分参加であったが、先輩保護司が温かく見守ってくれて有難かった。その仕組みづくりが大切だと思います。
- 各保護区の定員制は良いと思われる。近年は、犯罪の多様性があり、保護司の対応が難しい状況である。保護司の犯罪別対応保護司（専門保護司）の対応を考えたらどうか。
- 保護司会等に事務方を増やし業務の軽減を図りたいが、新たな保護司の確保が必要になるのではないかと。
- 有職者保護司や若手保護司への配慮を考えて、平日夜間・休日の会合・研修実施。
- 若手保護司にとって保護観察の初めは非常に緊張（不安感）するので、開始時点での指導を重点的にお願いしたい。特に関係書類を送付した時に保護観察官との共通認識を持つ機会（時間が許せば、面談や電話で）を作りたい。
- 書類送付だけでなく、保護観察官と保護司で案件の摺合せの機会（電話や面談）を設けてほしい。更に、保護観察所での保護観察官面接の直後に、必要に応じて、対象者・保護観察官・保護司による面談の機会を設けることも一案。
- 保護司にとって保護観察の途中で悩んだ時に、速やかに相談できる体制を整えてほしい。
- 定期駐在を増やしていただきたいと思います。
- 保護観察官からの送付される書類のチェックシート的なもの（何が送られるか明記）を作りたい。
- 保護司の能力向上を早急に行うようにする。特に10年前後の保護司は保護司会の中堅として特別な名称や資格、指導員などとして育成してゆく。
- 平日夜間・休日の会合・研修実施の開催も一考ではないか。毎月の報告書に対して、特に新任保護司等には主任官のアドバイスがあったら指導に自信が付く。
- 保護司の負荷の低減を図る。
- ①保護司の増員。②保護司の処理能力の向上。
- 多くの保護司は、主任官と対面で話せる機会を多く持てることを望んでい

ます。

- 保護司会の事務・会計のみを担当する保護司の配置が求められる。
- 犯罪予防活動は、部会組織とせず、会長主導の下、保護司会全体の事業として実施すべきである。年度当初の活動計画では、保護司全員で活動する事業として承認を得ているが、実態は部会の一部保護司と理事で活動している。制度化が求められる。
- サポセンにおける事務のみを行う事務職員が必要です。
- 課題の多い対象者の場合には、担当複数制も必要。また、観察官預かりも可能にできるとよい。時代に合った保護司の役割について、根本から見直す。何もかも保護司に頼る現体制からの脱却を図る。新しいシステムを構築すべき。本気で取り組んでほしい。
- 夜間や休日の実施。会合や研修の思い切った精選。内容の再検討（形骸化脱却）。
- オンラインシステムの構築の予算措置。
- 犯罪予防活動と、保護観察・生活環境調整は、分けた方がよい。
- 自主的に問題・不安を保護司会で話し合いたい。
- 保護司個人の問題ではなく、保護司会の問題として観察観と協力できるようにしたい。
- 保護司会としても活動についての事務は、事務局が担うことの確認と周知をお願いしたいと思います。
- 本人の希望と保護司会の推薦で80歳まで。
- 現状のままでよし。
- 区内を広域的に見直して、保護司が対象者を均等に担当するようにして、正・副保護司で対象者の面談等を行い、保護司間で共有できるようにしてほしいと思う。
- 定期駐在日の時に、事前予約制にして、主任官と保護司との相談時間を設けるのもありかと思う。
- 保護司会の事務処理を担当する事務職員（保護司以外）の配置。
- 犯罪予防活動の地区ごとの内容の一覧があると参考になる。活動の一律化を図るものではないが、他の地区の様子を参考に各地区の活動への一助になるのではないか。
- 自主研修会などでは各保護司の体験事例やDVD等による勉強会を実施している。対象者との面接や調整などで各保護司が悩んだり疑問を抱いた時には、遠慮せずに保護観察官に相談するよう呼びかけている。最近、環境調整時における矯正施設に出向いての面接の話がされない。これも、対象者への支援に必要と思われるならば、積極的に施設面接を保護観察官に相談するよう話し合っている。
- 1人で抱え込まず、不安なことは先輩保護司や観察官に相談できるということをもっと周知した方がよい。
- H@の操作方法の研修があるとよい。
- 保護観察官が不足しているのではないか。
- 現状継続していただきたい。
- 家族を含め他人に相談ができない（巧妙化しているためか）ジレンマを抱えている。
- 大会議室もなく各保護司会・会議ができず会員全体での協議・問題の共有がなされない。
- 地域の公民館等が使えるように協力態勢を整える。

- 保護司専用ホームページで観察官への質問等出来るようになれば良い。
- 対象者を受け持つことで保護司の連帯感が生まれ、事例発表することにより連帯感がより深まり、どんな理由があっても対象者を持つべきである。
- 経験上、対象者は全て違う性格や気質を持ち合わせているので、アドバイスを元に処遇すると途中でズレを感じることがあり、実際に対象者と対面して自分が感じた感覚を大切にすることが必要であり、自分も途中で変えられる柔軟な対応が重要と考えている。
- 面接、報告書の書きかた、制度改正解説等々の研修はもちろんのこと、保護司として活動する上での「基本の基」の研修の必要性を感じます。保護司活動をスムーズに進めるためにお願いします。
- 保護司会事務のみ行う保護司（事務職員）を設置されたとしても、保護司会全体のパイの中での対応では意味が無い。
- 観察官の駐在日の活用。
- 現状維持。
- 夜間・休日の保護観察官との連絡の対応。
- 立ち直り支援、再犯防止支援（保護観察）に的を絞り、少しでも負担の軽減をしてはどうか。その分スキルアップを計る。研修の実施をお願いしたい。
- 保護司会事務のみを行うなどの担当制について、これのみ行う担当制は反対。保護司による事務局の設置や強化は必要。保護司会は保護司の組織であり、任務体制も適材適所を考慮して平等に取り扱われるようにしたほうが良い。
- 現状で落ち着いていると思うので特になし。
- 保護司個々の事件担当への自覚が促進できる。
- 報告書書式の抜本的な見直し。
- 保護観察官の平日夜間、休日の会合、研修への参加については原則反対。公務員としての職務は平日が基本。夜間、休日の対応は保護司会が責任を持って対応すべき。
- 担当主任官の異動も多いと思うが、もう少し長く願いたい。
- 強いて言えば、主任官（保護観察官）のサポートセンターへの駐在回数増。（保護司との面接に特化）
- 協働態勢の強化を図るならば、もう少し保護司会組織に参画し、相互に研鑽すべきではないか。
- 保護司会の事務を行う事務職員を配置できればよいが。
- 今まで以上に協働していくことが大切と思われる。
- 保護司会活動の役員負担軽減のため事務専門の職員を持ち回りでの配置を希望します。
- 定例会等に同席願ひ、個々の保護司との話し合いの場を設け協働体制の強化が図れたらと思います。
- 保護司会事務のみを行う保護司や犯罪予防活動のみを行う保護司はなじまない。それぞれが対象者との面接を通して、悩みながらもお互いに助け合い研鑽し合い、更生活動に貢献することが大切であるとする。保護司会の事務のみ行う事務職員を配置すべき。
- 担当する事件について、分からないことは相談させていただいており、助かっている。
- オンライン配信やDVD等による研修も可とし、結果についてはレポート等を課し、実費弁償対象とする。

- 保護観察官による月例報告書の読み込みの問題もあるように思われるので、気になる保護司さんには、お声掛けをお願いしたい。地区会長もしくは事務局へ所属保護司の担当案件数をお知らせいただくと、地区保護司会内でフォローしやすいと思う。保護観察官の定例研修を増やす、あるいは定例会への参加をお願いして、お互いを知るところから始まるのではないかと。保護観察官の異動についても、信頼関係ができるぐらいの在任期間がほしい。
- 保護司会の運営事務を補助する事務補佐員の配置経費が予算措置されたが、ニーズに合っていない。新規施策は、保護司会の意見を聴き、ニーズを把握した上で作っていただきたい。
- 研修は動画配信なども活用して、多くの保護司が受けられるようにする。
- 事務専門の人材が必要。
- 研修会や視察研修の企画、会の事務処理を専門に実施する担当者（保護司ではない）を配置すると、保護司は処遇活動に専念し、対象者と向き合う時間に余裕ができるのでは。
- 保護司として職務を遂行し、保護司活動を十分に理解していることが事務処理にも必要という面があるので、事務仕事を切り離すべきではない。
- 丁寧な研修を行ってほしい。
- 保護司会の事務専任者を置く場合、保護司経験者にすべき。
- 会の運営業務担当者は、観察所の職員と同年代が望ましい。
- 保護司としてプロ意識を養う研修が必要だと思う。
- 保護観察官の採用人数を増やして処理業務を軽減し、保護司と一緒に対象者に向き合う（往訪の同行など）時間を増やしてほしい。
- 様々な研修の強化、専門性のある研修の実施。
- 保護観察官への報告、連絡、相談することで適切に指示を受けて職務遂行できているので、現在の関係を維持し、さらに強化することで保護司個々の能力向上につながる。
- 現状把握のためにSNSを活用してはどうか（映像を含め）。
- H@を利用して観察官と相談する方法も考えられるが、H@への登録をしている保護司がまだ少ない。
- 観察官とは常に連絡を取り合い、いつでも相談できる体制が必要。
- 運営上の事務処理を保護司内で担うことは現状難しい。
- 様々な活動があることに少し躊躇してしまった。すべて参加するのは難しいと感じる。新任保護司については保護観察官や新任研修からの学びもあるが、自分なりのペースが掴めるまでは不安なことも多く、複数担当制の積極的な導入が必要かと思う。またオンライン報告（H@）やズームでの会議参加などのICT活用も、保護司全員での利用が出来ると良いと思う。
- 何を保護司の本分とするかは難しいが、保護観察と環境調整以外の職務、例えば県の～委員会や社会を明るくする活動などは、意義を感じつつも負担感は大きい。現在の内容で十分だと思います。
- 保護司の不安相談・指導を担当していただく。上記も含め保護観察所や保護観察官、更には保護司相互の連絡がH@のお知らせ機能で直ぐに認識出来るよう、個人メールへの配信があると助かる。せめて、初回は保護観察官、対象者、保護司の三者での面談からスタートするのかと想像していたが、いきなり書類だけでのスタートに、正直、面食らった。そういうものか…。
- 保護司事務（庶務）を見ていて、その職務の負担の多さに驚く。保護観察

の基本を経験した後事務職専従者として従事する担当制の導入を検討する時かもしれない。

- 多忙な主任官ではあるが、地域での学校との連絡会等にケースに応じて出席していただくことも重要と思う。一度、対象者の幼児虐待の件で市の担当部署のケース会議に主任官と一緒に出席したことがあり、保護司の立場・役割・立ち位置等、多くを学ばせていただいた。
- 主任官からは定例研修前に犯罪のランク別人数の報告はあるが、対象者の犯罪傾向や年齢層まで、周知されると良いかも。
- 保護司の負担が大きくなるので事務担当者は必要だと思う。
- 再犯防止を犯罪予防活動と解釈し、「保護司会の計画の下、犯罪予防活動などを行うこととされている。」をなくす。
- 所謂、「罪の償い」には刑務所の留置期間（罪の反省）、お金の返済（加害者への金銭返済）が考えられますが、「オレオレ詐欺」が多く発生するなか、金銭の返済となると対応が難しい。
- 事件により、担当観察官との、夜間、休日の緊急連絡ができる体制は必要だと思う。
- 毎月の報告書に対する観察官の意見が聞けると、もっと良くなるような気がする。（すでに実行している観察官もいました。）
- 被害者感情等の情報を共有し更生に向けた適切なアドバイスにつなげる。
- 保護観察官同行による面接（初回面接or最終面接）。
- 少なくとも、法律と規則で定めた「定例研修」を何故保護司が全て手配しなければならないのか。担当主任官の業務都合の「お伺い」を立てて。本来国の業務ではないのか。事務担当者の負担は過大ではあるが、保護司ではない事務職員配置は保護司会活動の質の低下を招くだけ。
- 国や地方公共団体職員から保護司になってもらうような制度を構築し、専門的に事務局や会計担当に充てることできないかと考えている。
- 保護司会の運営で事務専門の職員（保護司）を配置したらどうか（事務局、事務員）そのための予算措置。
- 対象者の特性に応じた対応ができるよう、ある程度専門的な研修を受ける機会が欲しい。
- 専門的な支援を求められるケースが増えてその対応に応じた研修が必要である。
- 行政や専門機関の支援・協力を得るためのネットワークづくりを保護司が学ぶ必要がある。
- 家庭的に問題がある対象者は、保護司の自宅で行う事はよいと思うが、極力公共施設の方が安全と思われる。
- 保護司活動はあくまでも対象者を蘇らせることが仕事である。保護司活動とはどうあるべきか内容を良く検討して欲しい。
- たくさんは出れません。年1回は、話し合いの場にしてほしい。
- 保護司がここにかかわっていくのは構わない。膨大なエネルギー、税金、費用対効果、結果責任は国民の筋書としたら、もっと直轄でやるべきことがあるのではないか。
- 事業主からは、何かあった場合、保護司は重要な存在であると指摘されている（交友関係とか）。対象者は制度上保護司は相談者にならない。再犯者を少しでも減らすために、最低限の制度改善をしてはどうか。
- 行政が再犯防止計画の策定を進めることにより、より一層犯罪予防活動に積極的にかかわるケースが増えていくと思われる。あくまでも主体は、行

- サポートセンターの当番は、企画調整保護司でなければならないのか。
- 保護司会事務は保護司の職務とは切り離すべきである。
- 保護司の任務には、①保護観察対象者への対応、②刑罰に対しての理解・研修、③犯罪予防活動の実施、④地区保護司会の運営等多忙な一面があり、その事により保護司としての自覚や見識を高める事が出来る部分もあるが、時間的余裕のないときもあり矛盾を感じるが、役割分担も必要ではないかと考える。病院の医師が診断時に補助のナース等の協力を得るように。
- 保護観察官の人員が不足している。1,700人の保護局職員に対し保護司が48,000人はいかにも無理があるのではないか。
- 現状のとおりであり、特になし。
- 報告書の書き方について遠慮なくご指導をいただきたい。
- いろいろな問題がある場合、研修会等で例を上げて全体保護司で話し合い問題解決をする。
- 支え合うのが分区会、観察所の主任官である。なりたての保護司は不安になるのは当然である。ただし、論点に記載ある平日夜間、休日の会合、研修実施は問題外である。
- 我々は大きなことは出来ません。一般人です。
- 保護観察官と気軽に話し合いする場をつくり、保護観察官とのコミュニケーションや意思疎通が図られることが必要。
- 研修会は、平日だけでなく、土日や夜間も設定してやってほしい。
- そのうち1回は、地区保護司会合同で、「面接方法」「社明活動」「愛の協力活動」などについて話し合う研修会にする。
- ICT化は地区保護司会では対応が難しい場面がある。
- 事例検討会を図り共有する。
- 対象者を持った場合に、事案に応じて担当保護観察官との相談や打ち合わせの機会をもてるとよい。
- 保護司としての「知識・技能を高めるための研修」の機会と場を充実してほしい。今後は、オンライン研修やYouTube研修、講演、DVDを活用した研修も取入れた多数での研修や個人研修などを工夫できるとよい。
- 些細なことでも保護観察官に報告・相談できる雰囲気醸成、関係が大切。
- 経験の少ない新任保護司に難しい案件の場合は保護司二人体制で対応する。
- 保護観察官の増により、地区保護司会との活動の協働により、論点も解決できるのではないか。
- 当地区では対象者が少ないこともあり複数の保護司（2人）で担当しているケースが多い。経験の浅い保護司も安心して対応できている。
- 主任官・先輩保護司の援助を受けながら、進めてきたのが保護司という仕事です。初めからうまくいくものなどありません。わからなければ、独善的・独断的に事を進めるのではなく、聞いてみる事が大切であり、必ずそうしてもらえ受け手としての主任官・保護司でありたい、と思います。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ます。感想を聞くと、一様に喜んでいきます。今後も、いろいろ工夫していけば良いと思います。
- オンラインによる研修が増えるとよい。
- 犯罪等について、幅広い研修も行っていただきたい。
- 担当保護司の依頼については、保護司会との打ち合わせをもって決定すべきである。単独、複数についても。

- 保護観察官が担当地区の保護司と触れ合う機会を多くしてもらいたい。また、対象者を受け持っている保護司個々に対する日常の電話対応など積極的に働きかけてほしい。
- 事務はできるだけ公務員の方が担当していただきたい。
- 犯罪予防活動は担当の別組織を作っていただきたい。
- 犯罪予防のみを担当する保護司を配置するべきではない。
- 保護司会の事務のみを行う職員を配置する。
- 保護司会運営のための仕事を軽減希望。
- 更生保護大会は数年おきの開催で十分。
- 保護司の表彰をなくしたらどうか。
- 保護観察事件を担当するに際し、先輩保護司が副担当になると良い。
- 研修は必要。特に先輩保護司との事例検討が有効。
- 保護司会内での候補者の情報共有をしたり意見交換が必要と思われる。
- 犯罪予防活動及び保護司会運営事務を主任務とする保護司（事務職員）の増員によるサポートセンターの活動拠点としての充実を図る。
- 提出書類の簡素化、活動参加方法の検討。
- 事務補助職員の配置。
- 保護司会の全活動は会員全員で分担協力して行っている。
- 特に賛助金を集めることは職務からなくす。
- 現在事務担当者は居り、事務担当については複数担当をさける。保護司会の運営活動はメンバー全員分担協力して進める。
- 若手を優先的に採用するのが良い。
- 保護司会が活発に活動すると煩雑な事務の仕事も増えてくるので、事務職を専門とする保護司の配置も必要になってくるのではないか。
- 保護司会の運営事務と犯罪予防活動に携わる者を組織に配置することを検討する。
- 簡略化が望まれる。特に会計事務。
- 令和5年度から地域別定例研修欠席者に補講をしてくれることになったが、大変ありがたいことである。
- オンライン研修担当保護司を交えた、後任と前任観察官の引き継ぎ場面があるとよい。
- 休日や平日夜間において保護観察官との相談・打ち合わせができる体制の整備。
- 受け持ち事件件数の平均化を図る。
- 問題の多い対象者の場合、保護観察官と同席で、面接を検討。
- 往訪には主任官同行がよい。
- 現在観察所の研修（地域別定例研修・処遇基礎力強化等）でスキルアップが図られている。
- 不安は数を重ねる毎に減ると思う。新任とベテランの協同担当を多くしたら。主任官との面接同席も勉強になると思う。
- 内容等によっては保護観察官との協働態勢が良い。
- DVD視聴やオンラインによる実施ができないか。
- 70歳を過ぎても現役で就労している人も多くなっている。保護司をお願いしても、「忙しいから。」との理由で断られるケースが多い。就労している方でも活動ができるような内容（負担軽減）であるとういと思う。
- 委嘱年齢を引き上げるのも一案であるが、高齢化という現実は否めない。働きながらでもできるような業務体制づくりも必要となってくる。「公募

制」も、もし不適格者であった場合断りにくい部分がある。インターンシップや「新任候補者発掘検討会」も必要か。

- 平日昼間の保護司活動は難しい者が増えており、活動（仕事量）の見直しも必要。
- 担当制の導入については慎重であってほしい。
- 専門性の高い人材を確保したい。
- 担当を持った保護司へは主任観察官より適宜にアドバイスや連絡を行う。
- 現状の継続が望ましい。
- 今迄守秘義務で「人には話すな」から変化した。3年未満保護司研修会に自身の体験を話し研修する。
- 事件に関しては現行の複数対応により経験の機会を増やしていく。
- 複数担当制は保護司にとって安心感がある。日程調整に難しい面があるので、柔軟に対応する。
- 経験豊富な保護司と未経験保護司、2名による保護観察の推進継続。
- 複数制は保護観察対象者の立場に立っていない。本来の保護司の活動から逸脱している。
- 保護司会の事業計画の基、犯罪予防活動などへの役員、部会員としての負担が重い。
- 地域の他団体との交流活動により、保護司への理解・犯罪予防活動の推進。
- 「社会を明るくする運動」における保護司の役割が不明瞭。
- 犯罪予防活動については、防犯指導委員会との協働の形。
- 「協議員」は保護司会長経験者から選任してほしい。
- 地区サポートセンターの構成職員について、人的支援のない自治体については事務担当職員の派遣を是非検討願いたい。（常勤でなく週2～3日でも）保護司本来の業務と会運営の事務とは分けて扱いたい。特に、ICTについては熟年世代が使いこなすことは至難の業である。
- 地区保護司会の事務量の増加にともない、サポートセンター専従の職員の設置と予算的な措置をしてほしい。
- 保護司会の事務のみを行う事務職員を配置する。
- 保護司に限らず保護司以外であっても、経理事務専門職の配置を可能とする助成を希望。
- 事務は担当の人を置いて欲しい。保護司の仕事は何か？ボランティアには事務は負担に思う。
- 保護司会も高齢化が進んでいる。対外的な事務処理を保護司内で行うのは困難。事務職員の配置が行政の一部門で担当して欲しい。
- 保護司の本来の使命に誇りをもって十分に活動発揮できるように、サポセン、報酬、諸々の事務は公的補助の元で担当職員は必要。自分も保護司の専門職だから慣れないながら必死で担当してます。
- 保護観察対象者に対する保護司の考えや思いを十分に理解し、対応策等を指導して頂きたい。例えば「保護観察調査報告書」に対する保護観察官と保護司の意見交換の場を増やす。特に「担当保護司の意見」に対する保護観察官の所見について。
- 緊急の時、時間外でも休日でも携帯に出てくださいだったが、申し訳なく思う。
- 初回調査案件から報告記入案件、担当者事例案件の不安事項も、（駐在官事務所があり、主任官が）身近に居るという安心感のため存在自体が有難い。
- 些細なことでも保護観察官に相談できる態勢づくり。

- 気軽に保護観察官と連絡が取れる体制の確立が必要である。
- 地区主任官と常に連絡を取り合って職務を行いたい。
- サポートセンターで観察官と保護司が定期的に面談する必要がある。
- 些細な悩み事でも気軽に相談できる関係を構築する必要あり。場合によっては、サポートセンターを利用して気軽に相談できる環境の確保。
- 定期的にサポートセンターに駐在してほしい。
- 地域担当の保護観察官とのコミュニケーションは、保護観察対象者を持たなくてもする必要があり。各地区保護司会へ顔を出していただき、地域を知ってもらいたい。
- 事件等がないと主任官と協働することがないので、研修等実施して、コミュニケーションを図る。
- 各ブロック協議会などにおいて、保護司会の現状や保護司の疑問等をもっと吸い上げて頂き、その解決策を一緒に探っていただきたい。
- 事件が起きないことは社会の環境が良いと判断しますが、発生した場合の経験・知識不足のため研修の強化（対面研修等）が必要ではないかと思う。
- 研修の補講を、いつでもインターネットを使って受けられるようにならないものか。
- 事件も多様化しているため、曜日・時間等考慮し、地域別定例研修会を年4回に戻せないか。
- 県内・県外等の研修にも観察官が参加できるような体制をつくってほしい。
- 平日夜間・休日を活用し、研修などを実施する。
- 地域別研修会のテーマが直接関係のないものはやめて欲しい。
- 研修等が本所中心のため、せっかくある駐在官事務所を生かしてほしい。地域的に不公平感あり。
- 厚い冊子を一度に手渡されても開くことすら出来ない状況。数回に分けた丁寧な研修を行う必要があると思慮します。
- WEB研修の機会を増加。
- 犯罪が少ないことは、誇るべきことと考えるが、保護司としてのやりがいを感じるために、地域住民に対して講演会などを行う事が良いと思われま。中学生向けでも良いかと思います。
- 保護司会の仕事を減らす努力をする。少しでも出席するよう促す。
- 保護司の支部会等も来てもらいコミュニケーションを深める。
- 文章で分かりやすく明確にしてほしい。
- 難しい対応はあると思うが連絡があったら協働態勢の強化を図ってほしい。
- 対象者を持っている方への密な連絡態勢を持ってほしい。
- デジタルケース管理システムの導入について、デジタルケース管理システムを導入し、保護司はオンラインでケース情報を管理できるようにします。必要な文書や記録をデジタルで保存し、容易にアクセスできるようにすることで、業務の効率性が向上します。
- データ分析と予測モデルの活用について、過去のケースデータを元にしたデータ分析と予測モデルを活用し、リスクを予測して早期介入が可能となる仕組みを構築します。これにより、少年や家族への適切な支援を提供するための戦略的なアプローチが可能となると考えます。
- 包括的なサポートの提供について、保護司が少年や家族のニーズを包括的に理解し、必要な支援を提供するためのスキルを強化します。心理的なサ

ポートや教育機会、就業支援など、多角的な視点からのサポート体制を構築します。

- コミュニケーション技術の強化について、保護司は関係機関や家族とのコミュニケーションが重要です。効果的なコミュニケーション技術を磨くためのトレーニングやワークショップを提供し、円滑な情報共有と協力体制を強化します。
- 法的知識と研修の充実について、保護司は法的な知識を持つことが重要です。法改正や最新の法律動向に対応できるよう、定期的な研修プログラムを充実させます。保護司の専門性を高めることで、より適切な支援が提供されます。
- ネットワーキングと連携強化について、保護司は他の関係機関や専門家と連携し、協力して活動する必要があります。ネットワーキングイベントや定期的な会議を通じて、情報共有や協力体制の強化を図ります。
- オンライン教育プラットフォームの活用について、保護司向けのオンライン教育プラットフォームを導入し、専門知識やスキルの向上を支援します。自己学習や遠隔での研修受講が可能となり、保護司の専門性向上が促進されます。
- 透明性と報告の強化について、保護司の活動や成果を透明に報告することで、制度の信頼性を高めます。定期的な報告書やパフォーマンス指標の設定を通じて、業務の透明性を確保します。
- 定期的な協議と情報共有の場の設定について、保護司と保護観察官の間で定期的な協議や情報共有の場を設けます。ケース情報や進捗状況、支援のニーズなどを共有し、連携を強化します。これにより、少年や家族への継続的かつ一貫したサポートが可能となると考えます。
- 共同のトレーニングと研修プログラムの実施について、保護司と保護観察官向けの共同のトレーニングや研修プログラムを実施します。法的知識、コミュニケーションスキル、少年や家族への適切なアプローチなど、双方の専門領域を理解し合うことで、連携がスムーズになると考えます。
- 共通のケース管理システムの活用について、保護司と保護観察官が共通のデジタルケース管理システムを利用することで、情報の共有と連携が容易になると考えます。ケースノートや進捗状況をリアルタイムで共有し、双方の業務が連携して進行することを促進します。
- 相互の専門知識の活用について、保護司と保護観察官はそれぞれ異なる専門知識を持っています。この専門知識を活用するため、相互の専門的な意見交換を行います。法的側面からのアドバイスや社会的な支援策など、幅広い視点を活かすことで、総合的なサポートが可能となると考えます。
- 共同のケースカンファレンスの開催について、保護司と保護観察官、そして他の関連機関や専門家を巻き込んで共同のケースカンファレンスを定期的に開催します。難解なケースや課題についての意見交換や協力策の検討を行い、子供や家族にとって最適な支援を提供します。
- 連絡窓口の明確化について、保護司と保護観察官の間に連絡窓口を設け、緊急時や重要な情報共有の際にスムーズなコミュニケーションを確保します。連絡方法や担当者の指定を明確にすることで、迅速な対応が可能となると考えます。
- ケース会議の設置について、保護司と保護観察官は、ケース会議を設置することで、協力体制を強化します。ケース会議では双方の専門知識を活かし、少年や家族のニーズに対応するための戦略を共同で立てます。

- 経験年数や役職に応じた職務内容の整理して経験年数に応じた職務内容を明確にする。(初任期、中堅期、熟年期というような区分を設ける。)
- デジタル化は何でもかんでもデジタルにするのではなく、対人、アナログ、デジタルと区分すべきで、保護観察報告などは、保護観察官と直接の情報交換とする。
- 保護観察にかかる業務と社会を明るくする運動との両面をより明確にしていく。
- デジタル化に伴い H@で保護観察報告ができるようになったが、文書に書けない行間があり、それは口頭でしか保護観察官に伝えられない。
- 保護観察官も保護司の口吻から、対象者と保護司との関係を何うような機会にして貰いたい。
- 提出書類の簡素化及び廃止をより一層進めていただきたい。
- 各支部で行うミニ集会などへの対応も迅速であり感謝している。
- 更生支援は保護司が担い、犯罪予防は保護司会が、被害者支援は地方自治体が主に担うなど役割分担を明確にするなど、本来の保護司の職務を見直すべき。
- 保護観察の担当の指名通知の際、処遇困難な対象者や一部執行猶予で長期間保護観察が続く事件については文書による通知に加えて対面での詳細な説明や指導をお願いしたい。又、実践的な研修として事犯別に少人数でのグループ討議を行ってほしい。
- 対象者との面接、啓発活動、組織への従属を万遍なく経験させる。
- 対象者を指名する場合は、直接ではなく担当エリアの地区理事を通して、また、相談してから指名した方が良いと思います。
- 保護司の最終決定は観察所であるが、その前に「保護司 = 保護司会」であることを、保護司会より推薦を受けた方に知らせるべきである、と考える。ここで、“時間的余裕”があるかどうかが見えてくる。平日のみの活動では無いことをハッキリ言うべきである。
- 一人の保護司に数名の対象者を持たせるのではなく、校区を跨いで良いから公平に実施すべきと感じる。
- 保護司会の活動の理解を深める。
- 保護司が前向きに保護観察ができるようにカウンセリングしてもらえると良い。
- 会によっては、保護司の新旧交代がスムーズにいかない場合、組織を維持するための役員構成に苦勞する。
- 観察官の定期駐在等、直接会う機会を捉え、調整や連携を図ることで対象者の早期更生に繋がっていくことが期待できる。
- 担当をもっていないという事は悪いことではないことを理解してもらう必要がある。
- 対象者には来訪の重要性をよく理解させて欲しい。
- サポセンは一律ではなく、地域性があるので制度そのものを考えて欲しい。
- 保護司として年数のみ重ねていく保護司と、熱意をもって対応していく保護司との温度差を観察所等でも理解してほしい。
- 保護観察(対象者)の担当がない時の保護観察官との関係性の維持をどうしたら良いか？
- 保護司宅への訪問を希望されない方には、サポートセンターを利用して頂くように話をしております。
- 対象者を担当している保護司さんは、一人で抱え込まないで研修会の時に

- 意見交換し、助言をして頂いております。
- 研修を受講するだけでなく、実践に役立つノウハウの取得。
 - 保護観察官との協働態勢の強化を目指すには、より一層の情報共有を進める必要がある。
 - 保護司会の運営について、見直しが必要。
 - 夜間や休日でも、保護司からの相談に対応ができるシステムの構築を検討したい。
 - 組織の一体感をどう醸成するかが、大切である。
 - 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はないか。
 - 集合研修は維持するとして、DVDや動画で補講・補足も必要な方がいると思う。
 - 研修会に参加できなかった方には、個人でもリモートで聴講できるシステムがあれば、助かると思う。
 - リモート（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できるようにする。
 - いつでも借りられる有料施設などを確保してほしい。
 - 保護観察所の職員には土日祭日振替制度や平日18：00～で対応してもらえるなど、選択肢を広げてもらいたい。
 - 保護司定数の見直しについて検討する時期ではないだろうか、また保護司本来の仕事に集中出来るように社会を明るくする運動等事業の縮小・公費の予算化等積極的な見直しを推進する必要があると思います。
 - 保護観察官激務の中むずかしい事ですが、希望のある支部会に年一回程度参加頂けると幸いです。
 - ①保護司会によって会の業務分担の態様は様々であり、一律に制度として業務を担当する保護司を設けることは反対である。保護司が会の業務を担当することで得られるメリットは、ケースを担当する保護司にとっても、また保護司会にとってもきわめて大きい。保護司制度全体への理解も深くなり課題や解決策等を検討し対応していくスキルが高くなる。単なる事務軽減のためであるならば、保護司でなく事務員を雇うべきで、この場合は、保護司会活動費の支弁補助として国庫で負担することが適切である。②保護司の業務は多様になっているが、誰もが保護司の本旨である更生保護活動のケースを担当する、あるいは担当できる体制にあることが重要である。これが、保護司が社会的評価を受ける最大の要因であり、また、保護司が誇りや使命感を持てる最大の要因と考える。健全育成担当保護司を特別に設けるとしたら、当該保護司は、健全育成に関わる他種の地域ボランティアと何ら変わらず、公務員として位置付ける意義もない。現状ではケースを担当しない保護司が多くあるとしても、担当しない保護司を制度として設けることは反対である。保護司ができるだけケースを担当できるよう、複数担当制や住所による担当者の割り振りなどにおいて柔軟な取り扱いをお願いしたい。③定例研修など保護司が悉皆で参加する行事は、休日、夜間など柔軟に考えていただきたい。保護司会の規模にもよると思うが、複数の保護司会を対象にすることも含めて、複数の選択肢を用意しそのどれかを受講すれば良いとする方法が考えられる。また、集合研修は集合することで保護司同士の交流を図ったり、ほかの保護司からケースの対処の仕方等を学ぶ機会ともなるため、一律に動画配信やDVDの配布などに移行することは反対である。むしろ、集合研修を行った上で、これを補完する

- 意味で動画配信や媒体の配布を考えていただきたい。集合研修を補完あるいはさらに深く自主的に研修する機会ともなり、その効果は高いと考える。
- 業務の多様化・複雑化に対応し、また、働き方改革の成果を享受できるよう、十分な職員配置と予算措置を要望する。
 - 寄付金集金の廃止。生活環境調整の職務を除外。家裁の職員と保護観察官とで調整。
 - 保護観察官の業務をもっと増やすべき。保護観察官の定数増で保護司の業務軽減。
 - 素人の域を超えるようになる。
 - 協働態勢を多くする。
 - 従来 of 事業内容の変更も一案か？
 - 以前は定期駐在があったが、自主研修を行う方が有効か。
 - 保護観察所職員から、保護司に対して「先生」と敬称してくれるが、違和感がある。
 - 事件数が少ないのは良いことだが、力のある保護司の方々が社明運動のみをしているのはもったいないと思ってしまう。
 - 対象者を受け持ち、予防活動にも積極的に参加すべきと考える。会の運営に関わることも大切で担当制には反対。名前だけ保護司では如何か。
 - 保護観察官とは研修以外にあまり会う機会がないため、懇親会等は親密になれるチャンス場だと思う。
 - 各々の立場で協働して対象者に向き合うことが必要。経験者にとって保護司の方が話しやすいこともある。また保護司が悩んだ時には保護観察官の意見を聞いたり、アドバイスを受けて対象者に接していきたい。オンライン配信・DVDによる講義が便利なこともあるが、直接お話を聞く機会があることで相談しやすいこともある。
 - 保護司活動と保護司会活動は一体化している。広報も含めて再犯率を低下させる方法として保護司は一体化して意味があり、専門職については疑問がある。
 - 事件を担当することへの不安、負担を経験してきたが、主任官と二人三脚で自分でスキルアップすることが必要である。平日、夜間の会合、研修を試みたが難しく現時点ではリモート会議も機能しているとは言えない。
 - 環境調整を含め事案を担当することで保護司の活動内容が理解されてくると考えているので、始めから犯罪予防活動や事務職と決めるのではなく各各地区で経験などを踏まえ役割を分担することが望ましいのではないか。
 - 働き方改革は、全国民が対象で観察官も同様と理解しているが、ICT化が進む中で、夜間や休日でもチャット機能を使った質問や相談に対応してくれる時間外担当者の観察官を配置していただけると有難い。
 - コロナ禍でオンライン配信やDVD等による補講が行われたが、内容をより一層充実したものにしていただけると有難い。
 - 各分区でのサポートも必要であるが、ベテランと新任保護司・職場と居住地の同一地域ではない保護司との組み合わせがあってもよいのではないか。
 - どのような形式でもよいので、主任官による対象者との面談に参観できる機会を設けたらどうか。
 - 対象者の環境等の多様化による福祉的な専門性が求められることが多くなった。
 - 定例研修においては、平日の昼間のため、本職を持っている保護司は参加

が難しい。平日夜間等の実施を希望したい。または、コロナ禍同様オンラインやDVD等によるハイブリッド型を希望する。

- 保護司人材の若返り＝保護司会活動へ向ける個人活動時間帯の相異。各研修、会議の時間帯の見直し。
- 担当主任官の年数の継続期間をある程度長くしてほしい。
- 「薬物系」、「傷害系」、「軽犯罪系」、「プログラム指導系」に分けたり、「保護観察担当」や「諸行事及び研修会・講習会担当」と言った様に類型別制や担当別制にしてみても良いのではないかと。そうすれば、時間的に余裕が無い保護司でも遣り繰りし、保護司になってもらえるのではと思う。
- 今は、保護司になる気はあっても、時間的余裕が無く出来かねている方がとても多く居られますので、ご配慮願います。
- もし増員が無理であれば専用回線か専用スマホの観察官への貸与を検討していただけないか。そうすれば、すぐに相談や連絡は取れるため。
- ITの活用事例を共有する場をH@に設ける。また、有効なソフトがあれば、共有できる環境を整備することで保護司会の事務手続きなどの効率化が図れる。
- あらかじめ、主任官に相談できる日時等を定め、オンラインを含めた手段で相談できるようにする。また、区役所に来所する日の前後の時間で他の保護司が相談できる時間を定め、周知する。
- 新任保護司の研修などは、コロナ禍での経験を踏まえてe-learning等を積極的に活用する推進。本区・分区での研修については、リモート会議によるオンライン研修や研修内容を録画し、後日補講で視聴するなど。
- 最近H@で報告を行いたいため、H@へ登録する保護司が増加してきており、観察官への相談をH@のメッセージ機能を利用するようPRすることも一つの解決策ではないかと思っています。
- 保護司としての業務、組織としての機能と作業に関して今一度検討していただく事が必要と考える。
- 他機関や他団体との勉強会や交流会や、他団体が主催する講演会に参加する等、地域で連携する体制づくりが出来ると良いと思う。
- 地域活動以外にも、地域を越えて、さまざまなチームがあってもよいかもしれません。世代であったり、課題意識が共通する人であったり、それぞれチームができ、いくつかのチャンネルで、犯罪の無い明るい社会を目指していければ、保護司が果たすことの出来る役割も広がるし、それぞれのチームが、保護司全体にさまざまな形でフィードバックすることで、全体の向上にも繋がるかもしれません。
- 特に新任の方が対象者を持つよう、保護観察官が調整する。
- 事務局の人員確保の予算をつけてもらうことを切望する。
- 保護司の中でその社会的経験や個人的資質を重視して、役割分担制の採用を提案する。たとえば、少年事犯専門部員や、薬物事犯専門部員の育成をしてはどうか。また、協力雇用主につなげることができる社会復帰専門部員等をあらたに設定してはどうか。
- 実践的な研修・実習を通して、専門性を高めていくことが必要だと思う。
- 観察官との連携相談体制などの充実を。
- 保護観察官が多忙であることは重々承知していますが、やはり、報告書に対して、少しでも打ち返しがあったり、今後について少しでも方針を確認出来たりするだけでもまったく違うと思う。
- 例えば、精神医療につなげる場合は精神科医との面談に、また、福祉事務

所に繋げる場合は福祉事務所との面談に保護司の（保護観察チームのような）大幅な裁量権限を認めるべきである。

- 令和3年度からH@の運用がスタートしたが、未だ登録者数が伸び悩んでいる。もっと現場の保護司の意見を反映していただきたい。例えば、全保護司にタブレット端末（ID紐づけ）を貸与して、地域別研修会のライブ配信や各保護区の情報伝達ツールとして活用できればと思います。
- 特段、保護観察官との共同態勢についての要望がなく、提案ならびに意見はございません。強いて言うならば、現在有職者の保護司が多く、研修や観察所における会議など土日夜間の柔軟な対応を望む。
- 犯罪予防としての「社明」活動の本来の意味、意義を新任者及び地域に理解してもらう機会を増やす。頭だけで理解したと思い込んでいる人が増えるのはいかがなものか（リモートの欠点）。
- リアル研修等は絶対に必要。DVDやH@、リモートは利己主義者をつくるだけ。
- 組織運営に係る仕事の重要性を伝えていく一方で担当者は「忙しい、大変」を口に出さないようにするとよい。
- 保護観察官にはできるだけ1年で交替して欲しくない。
- 保護司数の少ない分区においては、活動規模の縮小化、内容の合理化、他組織の協力を得るなどして可能な範囲での活動を実施しているが、状況によっては他分区との協働活動や分区の統廃合なども検討していくこともあり得る。また、当保護司会全体の行事については、行政機関（区役所）や他組織との協働なども含めて検討し、また各分区ごとに実施している行事等との関係なども考慮して検討していきたい。なお、こうした啓発活動の実施についての消極的意見も時折見受けられるが、それは保護司法第1条や同第8条の2などとの関係から疑義があると思われる。
- 保護司と保護観察官とが接する機会を増やしていくことが必要と思われる。例えば、理事会や分区会に参加してもらう。定例研修の後、新任保護司との懇談会を行う。経験の少ない保護司に対して、報告書へのコメント等をお願いするなど、あらゆる場面を活用して、両者の接点を増やしていく。ただし、保護観察官の業務多過とならないように配慮する必要がある。
- 法務省のMOJチャンネルは評価できる。社明運動もこのようなSNSの利用を促進するなど生産性の高い方法を考えるべきだ。
- 社明活動は費用、時間の面で大きな負担を強いる割には効果の測定や評価が不明確である。根本的に見直す時期にある。
- 保護司会の事務のみを行う保護司を配置する。保護司会活動が出来なく気まずくなり退任した保護司がいる一方、体力的自信がなくなっているのに保護司は続けたい方がいる現状を鑑み、そのような方を把握し事務保護司として役割分担し、保護司会活動に従事させ各々の保護司が生き生きと活動出来る環境を構築する必要あり。
- 処遇活動をする保護司と犯罪予防活動をする保護司に分けた方が良いと思う。処遇は、保護司の経験値がそれぞれ違うので複数担当を積極的に活用すべき。その為にも各単位保護区に主たる保護司を一割程度育成して、保護区全体のレベルアップを図る。
- 観察官から各事案に対しきめ細かく情報が入り大変感謝している状況であるが、観察官に温度差があるのは否めないところであることを承知している。
- 観察官が当該地区の保護司の行状をもう少し把握していると処遇も効果が

- 期待できるのではないだろうか。観察官との共通理解を図れる場の創出。
- 保護司会活動の事務的なことは外部の人に任せられないか。
 - 保護司には先ず、人として信用されることが大事なので、本来やるべき遵守事項の確認やら、改善更生の指導は少し多めにみてもいいから味方であることを感じさせる接し方を優先してもいいという処遇の幅を認めてもらえたら良いと思う。
 - 面接には担当保護司に複数指名と言う制度がある。この制度を積極的に利用することが新任保護司にとって冷静に保護観察ができるようになる。
 - このように対象者に対しては、保護司と保護観察官との協働で処遇活動はもとよりだが、地区担当官は1～2年で異動になり、個々の保護司とは細やかな交流がない。昨今の保護司は就業者で他のボランティア活動もしており、多忙な保護司が多いことから研修会や会合の在り方を見直し、夜間・土日・オンライン（録画配信を含む）での開催を検討してほしい。特に集まることの機会をセッティングすることは、保護司同士や保護観察官との有意義な交流が生まれ、保護司の「やりがい」につながると思う。
 - 対象者の人数をできるだけ偏らないようにしていただきたい。特に新人保護司の場合は先輩や観察官の助言の下、生活環境調整から実動に入るとやりやすい面もあるかと思えます。
 - 観察官とは日ごろからコミュニケーションを図る必要があるので、分区会などの会議にご出席いただくのは有効だと思います。
 - 当区保護司会は、観察協会の補助もありますが、観察協会費集金に異論が多くなっています。当区保護司会決算書を見ると、保護司一人当たり年間約3万5千円かかっています。
 - 『保護司の職務の遂行として、保護観察所所掌の保護観察や生活環境調整のほか、保護司会の計画の下、犯罪予防活動などを行うこと（保護司法第8条の2（職務の遂行）』に基づき実施計画を策定し、保護司一人ひとりの理解、実践を促している。
 - LINE等のSNSを積極的に活用し、保護司会運営業務の効率化を徹底する。
 - 保護司会では、保護司或いは分区が抱える問題や課題を分区長を介して常任理事会で情報共有し、対策を講じるようにしている。
 - 分区会の場で同類の事件の経験を有する保護司の経験談を聞いたりアドバイスを得たりし、同時に保護司同士が自由に意見を述べ合うことで知見の向上に生かしている。
 - H@の利用範囲を拡大するなど、保護観察官と保護司がスムーズに直接メール交信できるシステム環境の整備を要望する。
 - 保護観察官の増員を検討されたい。
 - 更生保護サポートセンターの事務担当は、保護司以外の方でも良いのではないか。
 - 時間があれば、これまで以上にサポートセンターに来ていただき地区保護司との情報交換を行って欲しい。
 - 社明運動への世間の認知度が低い。積極的にPRすべき。
 - 保護司に対する保護観察官のフォローが重要。
 - メンター制度や複数担当制の導入。
 - 精神科医や社会福祉士等の専門家にアドバイスを得られるようにする。
 - 保護司会側に問題があり、運営を時代に合わせて見直す時期に来ている。特に上部組織の活動は簡素化し、行事を全面的に減らしていただきたい。

また行政側もご留意いただき、今回の会議などもアンケートで済む内容かと思う。

- 活動は分区によっても異なるが、地域情報交換のしっかりした機会が年一回でもあればよい。
- 既存の保護司会の啓発活動等のスクラップが必要。
- あれもこれもと出席をせざるを得ない現状、やり手がなくなるのでは。
- 処遇活動のような保護司の仕事はやりがいを持つ人が多いと思われる。しかし、会議や研修、犯罪予防活動など、保護司組織としての活動の多さが分かると、気持が萎えてしまう人は少なくない。特に、現役会社員は、職免制度でもあれば別だが、昼間の時間帯の活動では有休をとらなければならぬ。60歳未満の若年者を保護司候補者として確保していくためには、昼間の時間帯での活動を控えたり、職務内容が明確かつ具体的でない保護司組織の運営や犯罪予防活動などは活動項目を絞るなど活動計画を見直すことも必要である。
- 保護司の使命での意見でも述べた通り、保護司会活動を減少したら良いのではないかと思います。
- 保護司の職務の基本は、保護観察・環境調整の再犯防止、立ち直り支援である。犯罪予防活動については、年々、活動の量が増加し、各保護司への負担が増大しており、今後は活動内容を精査し、安易に惰性で前例踏襲することなく、負担軽減を図っていく必要がある。
- これ以上、更なる関係強化のための行事が増えることは望ましくない。
- どのような場面での相談が多いとか、相談した結果とか、情報を頂けるとよい。
- 対象者の病理に対応した保護司の資質の向上を図る研修が重要。
- ①薬物事犯では薬物再乱用防止プログラムの受講のため、対象者は月1回観察所に出頭することが義務付けられている。その際、担当主任官からは対象者との面接の様子が報告書として送られてくるが、保護司との面接では見せない対象者の行動や考え方も見えて、処遇活動に役立った経験がある。通常の保護観察でもこのような担当主任官との双方向でのやりとりが持てるとよいと思っている。②昨年度から分区では処遇技法を深める研修として、月2回程度カウンセリング勉強会（面接勉強会）を開いている。これは、統括保護観察官を講師に依頼し、「カウンセリング」や「親業」の入門書を参加者全員で輪読して、その都度対象者との面接でどう生かせるかを検討するものである。短時間の研修ではあるが、毎回対象者との面接で生かせるような新しい発見があり、実体験と結び付く研修になっている。このような保護観察官との勉強会も有効であると思う。
- 事務職員の配置や犯罪予防運動の委託など検討。
- 保護司の高齢化や人材確保の困難さを考え、例年通りではなく活動の内容・方法を見直す。
- 就業やボランティア活動を掛け持ちで行っている保護司も多く、事情を理解し適切な助言をお願いしたい。
- 事務処理能力に堪能な保護司の発掘・育成による適材適所の配置が望まれるが、忙しい業務を敬遠する保護司もいる。
- 何事にも懇切丁寧に接してくれる観察官の人柄に対して、自ずと信頼感が高まり、期待に応えようと努力している。観察官の人柄に慣れた頃、異動されてしまう。
- 今後は、複数担当制の積極的な導入や、対象者との面談にSNSの活用も

- 取り入れていくべきだと思う。
- 保護司の高齢化により、PCやスマホの操作を敬遠しがちである。専門家を派遣し、各地区で複数回の講習会を実施する。
- 地区別定例会について、年3回の日程調整をする意識付けを会として行う。また、オンライン研修としての方法も検討していく。
- タイムリーな研修の在り方について、地区独自の任意参加の実務研修の充実や、サポートセンター駐在時の有効活用をする。日本更生保護協会のオンライン講演会等を積極的に周知する。

〔中部地方〕

- 事務職員を配置できないものか。
- 保護観察対象者の条件にもよりますが、新人保護司とベテラン保護司の複数担当とすることにより、不安を軽減することができる。
- 誰でもできるように、サポートセンターの当番駐在員として書類を作成している。
- 啓発活動という言葉はおこがましいと考えている。共有活動として活動している。
- 保護司法・更生保護法等の各条の中での職務遂行活動であり、犯罪予防活動は切り離すとか事務職の問題等について、協議していないのが現況です。
- 複数人で役割分担する等対応が必要。
- 保護観察活動も犯罪予防活動も同格の職務として実費弁償を含めて明確にする。
- 複数担当について、キチンとした指針を作って欲しい。
- 保護区保護司会長により保護司の貢献度に応じた処遇を考慮できるようにする。保護司を2ランク分けし、①個別案件に対応する保護司、②①にプラス地域全体の保護司とし、処遇や手当も変える。新人保護司の指導に携わる。頑張っている保護司を評価する制度の導入。
- 複数制で担当されて変化も見られるが、それでも担当の経験がない保護司が存在する状況である。事例研修の場を設けて研修会を実施してはどうか。（事例研究会的に）保護観察に重点を置くべきと思う。保護司法の改正。
- 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から切り離し、役員は事務担当者と協力して会の運営を図る。
- 保護観察所と行政の協力関係が上手くいくよう行政の首長を所長に表敬訪問を要望する。
- 役員等を経験する機会を増やすようにする。事務処理の簡素化、会議のスリム化が必要。サポセンの職務を軽減（簡素化）して欲しい。
- 地区保護司会の脆弱な事務局体制（事務局長1人のみ）を補完するため、複数の企画調整保護司には事務局事務の補助を依頼しているほか、月1回は「企画調整会議」を開催し、事実上の執行機関（地区理事会の前段階）として地区保護司会の運営を担っていただいているが、この種会議の設置根拠が明確でないため地区会則上には規定できず、いきおい地区会則に規定する「地区総会」、「正副会長会」、「地区理事会」との関係が不明確となり、企画調整会議での決定事項には何の権限もないとの批判を招いている現状にある。よって、「更生保護サポートセンター運営の手引き」中に記載する企画調整保護司の職務や地区保護司会内での役割のほか、「企画調整会議」（会議名称は問わず）の設置根拠を保護司法又は通達等の中で明

確に位置づけていただきたい。なお、このことは企画調整保護司に指名された保護司のモチベーションの向上にもつながるものと思料する。

- 土日の研修・定例会の開催のお願い。新人保護司には、環境調整など早く関わりを持ってほしい。
- 保護司の業務を専門的に受け持つ保護司を配置することには反対です。本末転倒です。事務業務を受け持つ保護司に事務職員手当的なものを公的に出して欲しい。専門性を有する保護司を一定数地区保護司会に確保する。(必置ではなく配置努力)
- ①事案が少ないことから事件担当経験のない保護司も増えつつあるので、保護観察の担当者を複数(経験者と新任保護司)にして経験を積むことが必要かと思う。②保護司の職務についてその実際を判り易く理解出来る様な資料を以って新任保護司への指導を出来れば良いと思っている。
- 夜間の定例研修を企画してほしい。
- 犯罪防止活動というとすごく範囲が広い。しかるべき説明があっても良いのではないか。
- 「地方公共団体は、…その地域において行われる保護司、保護司会及び保護司連合会の活動に対して必要な協力をしなければならない。」とし、活動場所を提供し、事務処理及び経理面を担う。
- 他の機関(ハローワーク、警察、児相等)との連携を密になるよう関係省庁に申し入れが必要。
- サポートセンターの運営、企画調整保護司、事務局、会計等役職が多いので、小さな保護司会ではたいへんである。よって、事務局、会計については保護司以外で専門の職員等を委嘱すべき。
- 保護司は担当事件に関する業務のみを行い、保護司会の運営事務は事務専門の職員を置くのが望ましいと思われる。また、犯罪予防活動は別組織で実施してはどうか。
- 対象者を持ったことがない方もいると聞く、もっと平均化できないか。教育委員会を通して、出前授業の拡大をはかり、保護司から実話を講義する事により、啓発のより効果が広がる。すべての保護司にいろいろな業務を経験してもらうようにする。公費で事務方を雇うべき、保護司は更生業務に主力するべき。各行事イベントの競争になって、ハデになってはいけない。
- 事務の簡素化を要望する。
- 保護司が孤立してしまい一人悩むことのないよう、保護司相談室があっても有っても良いかと。
- 担当地区に固執することなく、各保護司に平等に事件数を割り振る。保護司会事務職員の配置は必要である。
- 小さい保護司会にとっては多くの職務をこなすことは困難だが、広域で合併すれば使命感は薄くなるように思う。
- 市町村を超えた担当の配分を考えてほしい。(事件担当にあたり、車での移動が30分位は問題ないのではないか)
- 保護司会の事務を担当する職員若しくは保護司を専属で配置すべきである。または、事務局員の複数化が必要では。事務手続きの簡略化を進めるといいのでは。
- 現状のままでよい。
- 薬物出前講座や社会を明るくする運動の活動自体を見直し精選すべきである。

- 10年前と比較して対象者の人数が大幅に減少しているのであれば、定員の削減を検討することはできませんか。
- 初回の往訪時だけは、ベテラン保護司との複数担当として経験を共有してほしい。
- 定例会は、全員参加が基本。そこでは、新旧会員の意見交換や悩みにも助言が出来るよう、互いの経験を共有できる場所としたい。
- 保護観察対象者やその関係者を中心とした対応を実施、それ以外の方々からの相談は他機関への紹介を進める工夫を考える。地区保護司会内での事業は、年度ごとにメリハリを考え部会や地区を中心とした活動をしていく。
- 保護司法に定める定数の見直し。更女参加の研修会ははじめ研鑽の場がないので検討してほしい。
- 新任保護司は、特にベテラン保護司と一緒に活動をしてはどうか。
- 保護司は大変だとの認識が広まっており、活動の整理も必要。自宅以外での面接（電話等）も柔軟に認めていくべきである。
- 各種報告書の記載方法について見直し、簡素化していくとよい。担当・分担制の検討がなされているようだが、第8条の2が基本である。
- 保護観察対象者にペナルティがあってもいいのではないか。
- 「対象者を受け持つ保護司」と「会運営や各種事業を主体として受け持つ保護司」の分離。
- 曜日にかかわらず面談場所の確保。
- 家族、親族の協力。行政、民間協力者との連携。
- 分担制を導入し、事務担当者が専任となることには賛同するが、待遇を整えて、報酬等をしっかりと明確にすることが大事であると思う。
- 活動内容の見直し、調整が必要である。
- 保護司会より地方自治体が積極的に犯罪予防・立ち直り支援について啓発を行った方が効果的ではないか。地方自治体は、防犯の意識は高いが再犯防止の意識はないように思う。対象者の処遇については、話の聞き手になり他の人には話せなかったが話ができて気持ちになる等指導ではなく協調していく必要があると思う。保護司自身が改めて保護司とは何かを考える必要があると思う。
- 遵守事項確認、就業確認、家族、交友関係以外での面談時の話す事柄を前もって順義しておく。
- 地区と交流ができる場を企画したい。
- 各部会が計画して実施する研修や啓発活動を中心とした保護司会活動に変えていく。少年の対象者には、保護観察を受ける前に、法とは何かをしっかりと教えてほしいです。また同時に、保護者にも法遵守の必要なことをしっかりと教えて下さい。
- ゴールを設定し、共に進む姿勢を持つべきです。
- できる範囲で対応していただいているが、これ以上増やさないでほしい。できれば減らしてほしい。
- 面談をすっぽかすなどのようなことが繰り返される対象者に対して、観察所から罰則を科すなど対応を検討して欲しい。
- 自主研修会等の開催や座談会等に活用してはどうか。ベテラン保護司の事例等を新任保護司との意見交換の場とする。
- 地域活動において、他の組織との関係性を密にするため更生保護関係者だけでなく他分野の団体との連携活動、会議等の実施が必要。これには地方自治体行政の関与が不可欠と考えられる。

- 社明運動等で周知活動をする。
- 真に更生の意志が無い対象者は、観察所にて対応していただきたい。
- 保護司、保護区に仕事を投げすぎ。観察所職員には申し訳ないが当番制で対象者の出頭等を土日を考えてやって欲しい。時間外や休祝日の連絡相談が十分行えないところは改善が必要と思います。
- ①対象者への無責任な助言は混乱を招きかねない、指導・助言は観察所に担っていただき、さまざまな窓口への繋ぎ役に徹するのが保護司、役割分担が必要。②研修・例会の中になんでも話せる場の提供。③地区を固定しないで経験者を意図的に増やすことも大切に。④難しい対象者は適切な保護司を指名する。
- 地区ごとの勉強会が必要。
- 地域性も大事であるが、担当者を多く抱えている保護司のところに数を多くした方が良い。
- 保護司会の施策として、ステップアップ研修会（各種の勉強会）を開催している。
- 月2回の面接の日程や時間は対象者の都合に合わせる事が多く、夜間や休日になることもある。対象者が少ない地域の保護司と協働で担当する必要もある。
- 同じ悩みを持つ保護司同士の研修会などができたらよい。しかし、民生委員のラジオCMのように、保護司の活動ももっとPRして、世間に存在を知らせる努力も必要と思われる。
- 保護司会として、まだ対象者を受け持っていない保護司さんがいるので、皆様に行き渡る様配慮していただきたい。
- 道に外れた人間を更生させるためには、何らかの権限を持たせるべきではないかと思えます。
- 保護司は保護観察、生活環境調整のみを行うようにしてほしい。保護観察、生活環境調整時、言葉で聞き取るだけでなく、生活の記録、課題の記録、プログラムなど対象者に書いて持ってきてもらうと面談しやすい。どの対象者にもあると、生活状況、収入など把握しやすい。
- ①保護観察、環境調整が良くなればその効果があると思います。②仕事と同時に保護司が出来るように休日に研修会等を開催してほしい。③保護司定年前に退任する方に保護司会の活動内容を聞き取り改善策を講じる。④保護司でないと活動全般の把握が難しいと思う。⑤対象者がいない地域であれば、遠方でも多い地域の対象者を見る事が出来る保護司がいる。⑥同じ目線に立ち相手の人格を尊重し速やかな対応をすることが重要と考える。⑦ある程度は選挙活動が出来るようにして頂きたい。
- 事務職員を雇用できれば安心して任せることが出来るのだが。
- 犯罪予防活動は、再犯防止活動を除き、警察に任せてはどうか。土日、夜間の研修開催も考えてほしい。少人数集団での研修会・提出した報告書を受理した旨の連絡がほしい。
- ①サポートセンターは保護司会活動の原動力であり、保護司会として自立して運営するために保護司が事務局を担う。②積極的な犯罪予防活動に向けて保護司の意識改革に努める。③企画調整保護司が犯罪予防のため、世論の啓発活動を企画してリードする。
- 犯罪予防活動をもっと整理して活動してゆく。省庁等の横の連絡を取り、より宣伝され、民に分かりやすい活動にする。「社明運動」の宣伝を形だけでなく実情に応じた活動を望むが、どうすればよいかは？

- 犯罪が減る中、再犯が大きな割合を占めています。地域連携（他の団体との）が必要。特に生活の安定に仕事が重要で、協力雇用主の協力が今以上に必要。薬物犯罪等の研修を増やすべき。
- 保護司を役割別に委嘱せず、全般について活動を願いたい。事務についてのみ保護司身分でない担当が置けるようにしたい。
- 準公務員ではなく公務員としての定着。
- 観察官は多忙かと思うが、支部事業に参加する機会があればよいと思う。
- 平日の夜間の研修を希望。または、保護司会事務局で研修内容を欠席者に伝達する。
- 研修会を土日祝に実施してほしい。もしくはサポートセンターで補修研修をしていただきたい。
- 主任官には、各支部の研修会に必ず来る等して、保護司との顔つなぎをお願いしたい。
- 研修の平日夜間、もしくは土日祝の開催を望みます。
- 特に問題はありません。
- 土日や夜間の研修を年1回でも実施できないか。ケースを始めて担当する新任保護司はベテラン保護司との複数担当制にするとよいのではないか。主任官や保護観察官から、保護観察事件の成功事例や失敗事例の話を聞いてみたい。
- 保護観察所の犯罪予防活動への取組みと責任分担を明確にする。
- このままで良いと思う。
- 犯罪が多様化し、心理的に難しい事案が出てきている。対象に応じた保護観察の事前研修が必要となっており、保護観察官は保護司の指導教育者としての立場を明確にする。また犯罪の傾向や新犯罪に関して情報提供をルーチン化する。
- 0.5日/週程度サポートセンターに常駐することで地域の実態も掌握でき、保護司との情報共有ができることにより、より効果的な協働態勢が確立できる。安心感が生じる。個々の対応から面（複数）による対応、体制への構築。
- 保護司会間で各保護司への相談や支援の態勢整備が必要である。
- 観察官の携帯番号を知る必要がある。
- 保護観察官を講師として実施される保護観察所主催の定例研修会（年3回）の出席率は、当地区保護司会の場合、出席の督促を行っているにもかかわらず、毎回、60～70%で推移している現状にある。そこで、出席しなかった保護司に対しては、その理由を保護観察官の方から個別に聴取し、次回以降の研修会への積極的参加を促すとともに、補完研修を確実に実施するようにすべきである。また、欠席に至った明確な理由もなしに、年間を通じて一度も研修会に参加せず、補完研修にも参加しない保護司に対しては、観察所長自ら聞き取りをするなど、当該保護司の意識改革に強い姿勢で臨むべきものと思料する。なお、定例研修会をテレビ会議やオンラインで行うことも可能な時代となってきているが、顔と顔を合わせて行う研修会に勝るものではない。
- 新人保護司は最初の保護観察者に対し、二人対応でお願いしたい。対象者を持つ保護司などの相談のために、担当主任官は2ヶ月に1度位サポートセンターに来てほしい。
- ①専門職で有る保護観察官との協働はとても心強いと思う。②地域自主研修などで、グループワークやロールプレイを実施して大いに他の人の考え

- を知ることができれば良い。
- 保護司からの観察官への質問に返事を早くしてほしい。
 - 事務及び会計を担当する保護司が必要だと思う。
 - ブロック会議等少人数で話し合う機会を持つことが必要だと思います。保護観察官と両輪の力を求められるなら、ある程度の福祉的な専門性や更生に熱意がある人が望ましい。担当者を持たない、また事務のみをすることになった偏った活動は、地区保護司会内や地域にも誤解を生じることになる。活動は限定する性質のものではなく、両者があって成り立つもので、予防活動にも熱が入ることに結び付く。初めての薬物関連対象者なので、書籍購入したり、観察官にプログラム資料をもらったりしたが、「懲役2年、うち6か月につき2年間保護観察付執行猶予」の判決の場合、専門的プログラム月1～2回、保護司による面接は月2回各1時間以内では、信頼関係を築くことができず、未熟さを痛感した。執行猶予でなく、専門の精神科医の下で、現実逃避や意志の弱さを解決しなければならないと思う。保護対象者が保護観察期間を終え、更生した様子を見るのが保護司の生甲斐であると思うが、薬物関係は窃盗犯や暴力犯とは全く異なる。
 - 覚せい剤、性犯罪者の保護観察については、2月に一度は保護観察官と共同面接必要。
 - 保護司新任後1年の間くらいに、保護観察官を講師として、面接関係を主とした少人数（3～5人程度）での研修を行う。
 - 対象者には3～6ヶ月に1度は観察官の面接を実行したら。対象者への関与を観察官ともう少し協働できないか。観察官の対応は良、定期的に観察官との面接が有っても良い。
 - 行事時間を夜間にする、平日ではなく土曜、日曜、祝日を選ぶ等、大きな変更が必要なのではないかと考えます。
 - 観察官は対象者には厳しく対応し、現場の保護司とよく連携してほしい。
 - 一方的な観察官の研修も必要だがやはりザックバランに話し合える事も大切かと思う。
 - 研修会後に懇親会等を開催する。
 - 現状のままでよい。
 - 秘匿する必要のない連絡用のメールが使えると良い。
 - 一人一人の保護司をもう少し気にかけてもらえないだろうか。
 - 数年前に、私より担当観察官に対象者との面接、環境調整の現場を見ておいた方がキャリア形成の為にいいのではないかと提案しました。その観察官は快く応じられ、私に対象者宅へ往訪する件、環境調整で身元引受人宅を尋ねる件に同行されました。勉強になりましたと感謝されました。観察所において新任研修で、対象者との面設、環境調整の現場体験を制度化されてはいかがですか。
 - 定員割れの状態が久しく続いている。新人保護司の獲得は急務。保護司会全体で取り組む。
 - 現状を考えると、対象者を持たない保護司は定例研修の内容に自身の経験と重なることが無い為、研修参加意識が希薄になっているかもしれない。保護司会自主活動等に積極的に参加していただき、対話する機会を増やすことをぜひお願いしたい。
 - 観察官が担当を依頼する際に、再度細かなフォローを願いたい。新人研修は、対面で様々な質問に対応できる形とすべきである。
 - 就任間もない保護司は、対象者との面接の仕方や身元引受人との折衝、報

告書の記載などいろいろな悩みや不安を抱えている。そこで、当保護区では、サポートセンターの活用を図ることも考え保護司同士の情報交換・相談会を行う計画を立てた。保護観察官同席のもと指導援助をいただくことで課題解決につなげていきたい。

- 保護観察官の増員や定期駐在日の増加により保護司との連絡調整時間を確保する。
- 観察官定期駐在にお願いしたい。
- 対象者の振り分けに関して、保護司の担当地域（活動地域）によって振り分けられるのではなく、保護区、分区単位で均等に対象者の振り分けを行う。（特に新任保護司に複数名の対象者を担当させることがないようにする。女性の対象者には女性保護司が担当になる。）
- 平日や昼間は、時間が取れない方も多いため、夜間・土曜・日曜（休日）での研修会の実施、またオンライン等を利用した研修会も検討してほしい。
- 保護観察官からの対象者の情報や指導内容等の連絡が欲しい。（対象者によるが）
- 積極的にH@を使用し、効率よく保護観察官との連携を図る事も必要と思う。保護観察官と保護司の役割を明確にした方が良いと思う。事件を担当する上での不安について、役割を明確にすることで不安を軽減できるのではないか。
- 各地区の保護司会に来て頂き話す機会を多くしたい。
- 保護司が各所轄に連絡すべきか？あるいは主任官が警察に連絡するのか？主任官が不在の場合が多いので、明確なルールを作るべきでは。具体的な事例を出しての質問なら、答えるほうも考えを述べやすいのではないかと思います。さらに、保護司に対して、その質問の解説を先にしていただければ、なお良かったと思います。
- 定期的な連携会議を実施することで、保護司と保護観察官の意思疎通を図り、課題や課題解決策について議論する機会を設けます。状況に合わせた支援方法を検討することができます。相互交流の機会を設けることが有益です。専門知識やスキルを共有し、連携の質を向上させることができます。
- 研修ではなく、年に1回でもいいので、専門官の話などを聴いてみたい。
- 観察所（観察官）に要望を出していく必要があると思われる。
- ①2～3年は、同じ主任官で担当してほしい。②担当主任官とのコミュニケーションを持つ機会を作してほしい。
- 主任官と対面での相談が望ましい。しかし、その都度観察所へ出かけたり、主任官に保護区まで出向いてもらうのは現実的でない。臨機応変にタブレット等の機器を利用するなりして複数でのZoom会議の実施なども必要か。そのため、全ての保護司が対応できるよう観察所主催の研修会の実施を望む。また、他機関との連携のあり方など活動へのアドバイスが欲しい。
- 最低でも2～3年継続してほしい。
- 近年と対象者は薬物、詐欺、クレストマニア、家庭不和等、対象者への対応の仕方の伝授。
- ①往訪して家庭環境を知ることは、本人の背景を知るための原点であるため、早期に観察官の往訪が必要。②たまには経験豊富な観察官が二人一組の時もあって良い。③研修会等での指導の徹底と協力。④複雑な相談が出来る人、ベテランと交互にして欲しい。
- コミュニケーションが必要。
- 緊急以外、電話をして良い日、時間を決めてもらえるとよい。

- 相談できる環境をつくる。
- 接点を大切にす。
- 担当観察官が、月に1回は、サポートセンターに常駐する機会を作り、一般の保護司と親しく面談する機会を作って欲しい。
- 提案として、定例研修、自主研修と別に、出席者を保護司とした内容の何でも相談や質問など意見交換できる型の（よろず型）の研修会あればと思う。年2～3回ぐらいあればどうかと思う。
- 定例研修会以外に、保護観察官とざっくばらんに話ができる場が持てるとよい。サポートセンターを活用しながら。定例研修会に参加できない人は、オンライン配信などで必ず補講する義務付けをしてもらいたい。補講した人は、日当ももらえるようにしてもらいたい。
- ①対象者との面談は土、日など休日が多い。面談時に相談したい事案が発生時、観察官と連絡が取れる体制が良い。②協働態勢が取れるように、2年以上地区の担当をしてほしい。③平日夜間の研修会開催やオンラインによる研修会参加へ変更してほしい。④新任保護司で最初の面接時は同行が必要だが後は一人で活動してほしい。二人で活動するのは時間的にも負担になる。⑤社会貢献活動は平日に行われているが有職者には仕事を休んで参加している。社会貢献活動の趣旨、目的が不明なところがあると思える。又、対象者に実費弁償金を支給できないか考慮してほしい。
- 幅広い世代を考えると研修が夜間に開催されてもよいのでは。（ただし、会場確保が可能か考えることも必要。費用面と共に。）
- 性犯罪、覚せい剤事犯など、処遇困難な対象者は、保護観察官が直接担当すべきと考える。保護観察官と市との協働態勢を図る。保護観察官と対象者が面談した際の記録は送付されるが、特に対象者に変化があった場合は生の感想も聞きたい。
- 保護司の担当事件月例報告をもとに観察官との共有があると、保護司のやりがいを感じて満足度が上がる。対象者の特性に応じて慎重に担当保護司の指名をお願いする。
- 担当官と会の代表の意見をもっと取り上げ、再任時にかかわれるような方法はないものですか。
- 観察官、対象者、保護司の三者面談の再開・研修会における再犯防止、就労自立の学習がより必要。
- 事件については、保護観察官と事あるごとに相談できる体制を整えてほしい。
- 現状維持でよい。

〔近畿地方〕

- 事務局に専任を置く場合は報酬が必要となる（社会保険、健康保険、雇用保険など）。
- 現状では保護司の確保は各保護司の個人的な人脈等に頼っているのが実情で、今後は組織的に「保護司確保のためのプロジェクト（仮称）」を設立して、保護司会の最重点事項として通年的にかつ継続して「保護司の安定的かつ持続的確保」の実現に向け集中的に取り組むことが必要と考える。
- 5万人の保護司事務をペーパーレス、郵便レス、FAXレス、キャッシュレス等働き方改革に取り組む。
- 保護司は保護観察対象者の処遇だけを職務としているのではない。犯罪や非行を未然に防止するため、地域へ啓発する大きな任務がある。

- 地区担当保護観察官とは、対象者の処遇面の連絡調整だけでなく、定例会における研修の場で、事例を通して疑問に答えていただいている。また、保護司会の諸活動についても意見をいただくなど、幅広く連携を取っている。
- 対象者が複雑な課題を抱えている事象があり、一保護司や保護観察官での関りだけではなく行政や他機関・団体を巻き込んだ協働態勢をより一層深める必要がある。
- 観察所の仕組みの見直しと、保護司に求める役割の見直しが必要と思われる。
- 保護司会の事務負担軽減のため、保護司会事務を主に行う保護司を導入してほしい。
- 事務を行う保護司を導入するのではなく、事務職員を国が雇用し、各地区保護司会に配置することが望ましい。
- 事務職員を雇用する費用を各地区保護司会に支給してほしい。
- 保護司数の多い地区では事務担当制が必要だと思う。特に会計事務は煩雑を極めるので、会計事務そのものに対する実費弁償金の創設、H@でスムーズに提出できるような工夫が必要である。
- 新任保護司研修の充実とベテラン保護司との複数担当といった新たな工夫が求められる。保護観察所においても、指導相談等の専用窓口を設置し、指導員を配置してほしい。
- 平日夜間、休日の保護司研修は導入してほしい。
- 保護司研修をオンライン配信等してほしい。
- 夜間・休日にも保護観察官と連絡がつくように改善してほしい。
- 定例研修の実施時間帯は、夜間・休日に試行的に実施すべきである。保護観察所担当官の時間外勤務への配慮もあるだろうが、試行してほしい。
- 主任官に業務用携帯電話を所持してもらい、夜間・休日等の緊急時の対応をお願いしたい。
- 事件担当しながら保護司会運営役員、事務を行うのは大変なので担当を分ける。
- 事務職員を配置する（特に会計担当）。
- 保護司会運営事務は保護司本来の職務にのみ関係する内容に絞り、仕事量を簡素化するべき（重点は研修会の充実）。
- 仕事と保護司活動が両立できる制度への見直しが必要。
- 会計事務量が多く担当者の負担が大きいため、事務担当者の設置が必要。もちろん、費用弁償面も十分配慮してほしい。
- 保護司会担当役割が多い方については、職務を（本人の希望により）休むことができることとする。
- サポートセンターを運営する中で、保護司間における対象者の個人情報に関する内容の意見交換が頻繁に行われていることは少なく、むしろ再犯防止関係の協議・保護司会運営に関する協議が中止である。そのため、「保護司」の資格を有しない事務職員は積極的に導入すべき。
- 現状庶務担当が、駐在日に観察所報告書類を作成してきた。負担は、一般駐在者とは雲泥の差がある。提出期限が迫り沢山の書類作成に追われることもあった。また、中央からのパンフレットや冊子が届けられるが、届いた数量を①誰に②どれだけ配布するのか具体的な指示書など無く、庶務が適当に配布してきた。もっと有効に活かすため、送付目的と具体的配布先を明確に示すべきと感じた。

- 複数担当制（個人の負担軽減及び互いの識見向上）。経験の少ない保護司に経験豊富な保護司を付ける。
- 半数以上の保護司が事件担当をしておらず、委嘱以来一度も事件担当をしていない保護司もいる。そうした状況では不安・負担を感じる以前にスキルアップすらできない。そのため、複数担当制を積極的に活用し、任命後ただちに複数担当として事件を担当させるべき（場合によっては保護観察の途中からでも）。観察所からは、「保護司の力量や性格から事件を担当させられない」という意見を聞いたこともあるが、そうした保護司を指導・助言し、育成するのも必要である。
- 保護観察途中から複数担当になることに対しては、観察所における初回面接で途中から複数担当になる場合があると言い渡すなどして、保護司サイドの不安・負担軽減に加え、不公平感の解消やスキルアップを織り交ぜた運用を考えてほしい。
- 意欲を欠くことのないよう、常に検討していく。相談できる部署や役割を設けることが必要。
- 相談助言の支援業務はスキルが高い人材が必要（社会福祉士の資格を持っている人材など）。
- 夜間・休日でも対象者の近隣で面談のできる場所の確保。
- ケース検討会を開くなど、サポートセンターを活用する。
- 経験豊かな保護司に相談できるような体制が全ての保護区にあると助かる。
- 面接の場所を、個人宅から公共の施設を使った場所にしたいので、そうした場所を用意してほしい（公民館、市町の建物等）。
- 保護司候補者への就任要請を行う立場として「不安・負担」の軽減について、十分配慮した安心感を与えるために、自宅での面接、外部での面接も可能であることを伝える。
- 面接場所として①サポートセンター終日使用可能、②市役所分館を予約制で執務時間であれば使用可能であることを説明したい。
- 企業は保護司に対し、年3回の定例研修に派遣する努力義務を課す（法制化）。
- 保護司と主任官との面接の機会を増やす、情報交換を密にする。
- 保護観察官の増員を図り、「サポートセンター駐在」制度を用いることで不安は解消されると思う。
- 不安はないが、負担の軽減は必要であり、観察官の増強が最も有効な方法である。ボランティアの保護司の能力や職務権限には限りがあるので、プ口的保護観察官を増やし、能力を高め、保護司に指導や影響を与えられるよう努力してもらいたい。
- 保護司を引き受ける方はまじめな方ばかりなので精神的ケアは必要。観察官の方から声かけや話を聞くよう心に留めておいてほしい。協働態勢の強化とは具体的にどのようなことができるかと考えておられるのか。
- 面接会場の確保。
- 保護司でないとできない職務ばかりではなく、他の組織等とのネットワークを構築していくことの必要性も感じる。
- 民である保護司の実働時間は非常に長い。夜中等でも制限はなく、待たなしの対応が要求される。
- 観察所に指導を仰ぎたいと思っても連絡が取れず、支援が遅れる事態も発生している。保護司が24時間対応である以上、観察官の指導も24時間

保障されなければならないはずで、双方の携帯電話番号を提供し合うなどの方策が不可欠である。

- 研修会への出席率向上を求めるのであれば、年度初めに各保護司会でアンケートを取り、それに基づいて主任官と協議をして実行日を決定すればいいと思う。
- 犯罪予防活動は、人権擁護委員、警察により行われているので、保護司は本来の犯罪をした者の更生を助ける仕事に特化すればよい。
- 犯罪予防活動のみを行う保護司はあっても良い。
- 保護司会事務のみを行う保護司を発掘できるか疑問。有給職として各保護区で採用しないと、人材確保はできない。
- まずは、保護司会運営の事務を簡略化する。
- 保護司会事務のみを行う等担当制の導入が必要。
- 保護司会の事務について、保護司単独ではなく、市町村の支援を求めるべきである。
- 保護観察事件担当となると家庭の事情などで保護司を退任される方もいるが、そのような方を保護司会事務のみを担当するという事で、事務方としてお願いできるようになるのは良い。
- 担当制にするにも、人数が必要である。事務専用の職員等は必要と考えるが予算がない。
- 保護司活動について悩むこともあるが、反面やりがいもある。研修などを受けても実際ケースを担当しないと分からないことも多く、保護観察官の「いつでも何でも聞いて下さい」との言葉が心強い。
- 明らかに処遇困難な対象者の場合は、担当保護観察官との連携を頻繁に取ってもらいたい。また、処遇が困難でない対象者との初回面接の前に持ってもらうことも不安軽減になる。
- 保護観察官とのオンライン化を図る。
- 密な連絡・指導・助言等が必要。
- 夜間に判断や相談したい時は、夜間の観察官との連携がありがたい。
- 複数担当制の充実・積極的利用。
- サポセン等を使って、保護司同士で意見交換の場を持つ。
- 研修等について、保護区を超えた制度にすればよい。
- 研修を、オンライン・DVDなどで対応できるようにすればよい。
- 休日や夜間の研修は賛成だが、各保護司会の実情に沿った形での進め方がよい。一律実施には反対である。
- 法第8条の2（職務の遂行）に関する検討がさらに必要になるものと思われる。

〔中国地方〕

- 各々の保護区の事件状況、担当保護司を全員が承知していてもよいのではないか。
- 指導の成功例や苦夫した点等、参考になることは定例研修の場で教示があれば良いと考える。
- 特にない。
- 地区保護司会の保護司それぞれが互いに支えあっていこうという信頼関係を醸成することが、負担感軽減への道である。
- 主任官には、担当保護司を指名する際に配慮してもらいたい。
- 犯罪が複雑化してきている面等を考えると、専門の観察官の増員が必要で

- は。
- 処遇以外の事務が多い。
 - 観察官との連携は、研修会以外に何かしらテーマを決めて、ディスカッションすることはできないか。
 - 主任官の事務量が大幅に増えないよう配慮しながら、主任官から担当保護司への定期的な通知や情報提供を行うルール作りの検討。
 - 地区会の現状を顧みて、自主的に目標を定める。
 - 犯罪予防活動を年〇回以上参加する。
 - 学校連携に年〇回以上、活動に参加する。
 - 保護司会運営事務を担当する保護司を、事務局長次長として位置付けては。
 - 保護司の複数使命を積極的に行う。新旧、老若、男女ペア等対象者に応じ設定。
 - 保護司任用時の使命感とのギャップ。担当対象者の不在。
 - 保護司法第8条の2（職務の遂行）について、法令に沿った活動を現在しているが、新たに魅力のある又価値創造の活動を取り入れる必要がある。具体的には海外の更生保護団体との交流。費用負担軽減のための予算措置。
 - 事務のみといっても、何のために保護司を希望し委嘱されたかが問われる。
 - 新任保護司には、ベテラン保護司がサポートして事件を担当しているのでこの方法で当面活動し見直し期間を設けて改善していけば良いのではないか。
 - 働いている保護司さんが多いため、総会・研修会等平日参加が厳しい。又年休も取りにくいと意見をいただいているので、土曜日・夜間の会合もできるようにしてもらいたい。当地区会ではすでに実施しているが会議や研修会のオンライン化を普及すべき。
 - 薬物・性犯罪などの専門性の高い事件に関しては、担当保護司に外部の専門職にサポートしてもらうことも必要ではないか。
 - セキュリティの関係はあるがWEB活用は駆使した方が良いと思う。
 - 観察所の人事異動が早く地区の保護司が慣れる前にいなくなってしまうので2～3年は同じ人がいて欲しい。研修等の工夫が欲しい。（ネット配信、平日夜間短時間など。）
 - 犯罪予防活動である「社会を明るくする運動」について行政がサポートに回るのではなく、主体になり、地域全体での活動にしていくべきだと思う。
 - 保護司会運営補佐賃金職員を行う者を配置することですが、サポートセンターの設置はとても良かったと思う。このセンターの機能を充実させ、活用することによりその職員が不要になります。
 - 企画調整保護司のしていることを、一般保護司にも知ってもらおう。
 - 平日夜間、休日（土日）等の研修会開催を検討して欲しい。
 - 保護司専用ホームページでコメント欄の記入を見たことがない。時々コメントして欲しい。
 - 生活環境調整、保護観察での疑問点、困りごとについて、より緊密に保護観察官の指示、指導を仰ぐことが大切である。
 - 対象者を担当していない保護司も犯罪予防活動に参画して活動しているので分ける必要はなく、連携に支障を及ぼす。
 - 遠方のためなかなか難しいと思うが、保護観察官に来てもらいたい。
 - 同じ時間や場所での協働にこだわるのは無理がある。いろんなやり方を工夫すべき。
 - 再犯防止推進計画について。

- 対象者の面接対応について。
- もっと制限無く利用できるサポートセンターや、それに準ずる場所の整備
- 半年に一回程度のサポートセンターへの出向と質問、相談会があればと思う。
- 研修会のリモート参加。
- 定例研修会以外の時でも、保護観察官が地域に赴き、お互いのコミュニケーションがとれるよう、横のつながりを深める必要を感じている。そのような関係性ができていれば、普段の何気ないことでも質問しやすくなったり、何かあった時でもすぐに声をかけられるようになると思われる。
- 会合（会議・研修等）について、平日夜間、休日に実施する。
- 定例研修会など同じ内容の会合を平日・休日に分け二度開催するわけにもいけないので、出席し易い曜日・時間帯などアンケートを取り最適解を導く試みは必要。
- 地区保護司会に丸投げすることのないよう取り組む。
- 他団体（青少協・警察）が実施している同じような活動に併合し、負担軽減をしないと、ますます、担い手がなくなる。
- 各保護司が担当観察官とより綿密に対応。各地区会内で適材適所を諮り、主任官（観察所）との協議で運用すべき。
- 保護司活動の限定の明示は後々問題が起きる可能性があり、また柔軟な対応が出来ない。
- 犯罪件数が減少している現状から社会を明るくする運動の比重が増してくると思われる。
- 刑期満了（満期退所、退院）の場合、全く関わりが持てない。
- ベテラン保護司での複数担当。
- サポートセンターを充実し、企画調整保護司が保護司会の事務を行うべきで、保護司は未来の業務である対象者との対応をすべきである。
- 役員に若い方を配属し、活動の活性化を図りたい。
- 保護観察終了後の支援については、きちんと線引をして対応すべきと考える。
- ケースを複数の保護司で担当するなど、実践力を養う。
- 新任保護司には、保護司委嘱後一定期間は企画調整保護司として、あるいは補助として保護司会の事務を担当し、研修への参加や保護司会が実施する事業への参加について理解してもらった後、対象者を担当する仕組みはできないか。
- 保護観察官にはオンラインではなく、できるだけサポートセンター等へ出掛けてもらい、保護司と直接面談する機会を作って欲しい。そのためにも保護観察官の増員が必要である。
- 定例研修会を土日、夜間に設定するのも一案である。保護観察官の休日出勤の課題もあるが、組織的に検討が必要と考える。
- 保護観察官は地区保護司会の行事には積極的に参加して欲しい。定期駐在を積極的に実施してもらい、その機会に保護司と保護観察官との意見交換等交流を図りたい。
- 担当主任官のレベルアップを図る必要もあると思う。
- 保護観察官には頻りに担当地区において頂き担当地区の現状と保護司の意見等聞いてほしい。以前は地域面接としてサポートセンターに訪問いただいていたと記憶する。
- 遠い地域の時間的費用的負担を考えてほしい。

- 官・民とも意識改革を図ること。
- 事案（薬物・性犯罪・特殊詐欺）により専門知識を有する保護司を育てる必要を感じる。
- 地区の特性もあるが、保護司になって一度も対象者を持たない方もいるので、その方達は、犯罪予防活動に特化してもよいのでは？
- 保護司職務の担当制の導入は、保護司会運営、研修、各種行事に参加しない保護司が多い傾向にある中、担当以外の行事への不参加の増加が危惧されます。
- 保護観察担当保護司の複数対応。
- 保護観察官との月1回程度のサポートセンターでの面談。
- 私たち保護司会の事務局等は、観察官に気軽に連絡や相談は出来るが、一般の保護司もそうできるように。
- 担当制による保護司活動の限定という考え方は、大規模な都市などにおいては、有効な方策とも考えられるが、当県のように小さな県では、一体性の確保という観点では、そのような分業制は必ずしも必要ではないと考えられる。
- 事件担当の経験がない、又は少ない場合の不安は誰しも抱える問題であり、地域を超えて、又複数担当制により、担当経験機会を増やすとともに、保護司会又地区ごとのベテラン保護司との処遇会議などをきめ細かに開催し、心理的なハードルを下げる工夫がもっと必要と考えられる。
- 各々の保護区の事件や担当保護司の状況などの情報は広く共有できないかとの意見がある。
- 指導の成功例、苦勞した点などを共通のデータベースとしてノウハウの蓄積がなされ、定例あるいは自主研修などでも活用できるとよいとの意見もある。
- 企画調整保護司の活発な活動を含めたサポートセンターの機能のさらなる充実が望ましいとの意見もある。
- 生活環境調整、保護観察における疑問や困りごとは緊密に主任官の指導を仰ぐ必要。又それらが他にも共有できる内容であれば、DBやマニュアル化も一考すればよいのでは。
- 県内の大半が過疎地域であることや、保護司会内の連携を考えると、職務ごとに切り離して考えることは難しいが、過疎地域ではない保護司会では委嘱後一定期間は企画調整保護司をした後に対象者を担当してはどうかという意見もある。
- 地域別定例研修を土日や夜間に実施する。
- 保護観察官には、サポートセンターに出向いたり、保護司会の行事に参加したりして、保護区に積極的に来てほしい。
- 係属事件の減少（実際は良いことであるが）から、事件担当経験の減少、相対的に犯罪予防活動への比重が大きくなっている現状を問題視している地区からは、警察や自治体が発揮する啓発活動と協力する又は廃止すべきという意見が強かった。この保護司会の啓発活動等に対する負担感がましていると感じられる。そしてこのことは、事件担当への不安よりも保護司候補者が保護司になることを拒否される大きな原因ともなっており、保護司活動に関する議論の際には必ず挙げられる喫緊の課題である。事件担当経験不足自体は、事例検討会などの研修の充実や複数担当制の更なる充実により補うしかないと考える。しかし、経験していただきたい若手の保護司は現役で働いていることもあり、土日夜間の研修会の実施も検討する

べきであろうという意見が多かった。

- ①事務担当保護司を作るよりも、事務職員を各地区に雇うほうが話は早いのではないか、②負担感を感じる施策を廃止し、保護観察事件の充実にさらに保護司のマンパワーを振り分ける施策（複数担当制、保護司の更なる処遇強化、専門研修の充実）を検討するべきではないかとまとめられる。
- 犯罪予防活動のみ、保護司会事務のみを行う保護司等の担当制の導入は反対である。処遇対応のほか、これらの活動も含めて保護司であり、企画調整保護司の育成・増員を検討する必要がある。

〔四国地方〕

- 専門性の高い人材を保護司として確保する。（心理学とか、事務関係、パソコン等）。
- 保護司会の運営事務を専従化し、報酬を支払う。
- 得意分野を担当する分担制。
- 保護司会事務担当者は、事件担当を免除してはどうか。
- 保護司会の事務のみを行う保護司の配置。
- 保護司会運営事務と保護司の担当事件の仕事を分けて考えるべきでないだろうか。
- 保護司に任命されたら、責任と義務は負うが、組織運営上における職業保護司ではない。
- 保護司が、保護司会の会計を行うことに違和感を覚える。保護司法に規定されていない事柄ではないか。保護司でなくても外部委託でよいのではないか。また保護観察所の会計担当が、各保護区を巡回しての会計処理でよいのではないか。
- 保護司同士の意思疎通を図り、互いにスキルアップできる会合等を実施する。
- 保護司会運営事務は市町村職員の実質的なサポートが必要である。
- 運営を補助する職員の派遣よりも、その予算で各地区へ補助する。
- 保護司、保護司会事務が発生しないような制度、事業をスクラップアンドビルドの観点で整理する必要がある。夜間休日等の対応、複数担当制の廃止。
- 保護司会としての活動が保護司の負担になっている現状を改善する。
- 面接場所の問題は、色々と工夫しなければならない。
- 対象者の受け持ちが一定の保護司に偏りがちと思われる。分区の枠にとらわれることなく、多くの保護司の方が、対象者との接触の機会を設けるべきだと考える。
- 対象者数が少ないうえに、地域によって保護観察や生活環境調整とは無縁の保護司は、対象者を持たないで年数だけが重なるがために、新任保護司以上に精神的負担を抱える状況がうかがえる。機会の均等は大切ではないか。
- 地域別定例研修の平日夜間、土・日曜日実施検討。
- 保護司が誰でも、事件担当から、犯罪予防活動、保護司会事務等を行えるよう、研修の実施、保護司同士の補完体制の確立を行う。
- 研修や会合等を休日や夜間に実施する。
- 定例統一研修会は、保護司の資質向上のために必要であり、大切な事業である。保護司は平日に仕事をしている人が多いので、平日の夜間、土日の研修会を希望する。

- 仕事を持っている年齢層の若い方でも保護司として活動ができるような工夫と配慮が必要である。
- 休日、夜間の保護観察官の職務については、代休や時間外手当で対応をする。
- 観察所との協働について、研修等については平日夜間や休日等をできる限り活用してほしい。また、ネットの利用も積極的に進めてほしい。
- 研修や会合を休日や平日の夜間に開催するなどして、仕事を持っている保護司が参加しやすいように工夫を重ねていく必要がある。
- 主任官の増員等も含めて、研修の開催方法（休日・夜間）も考えて欲しい。現状の保護司複数担当制はとても良い方法であると思う。
- 講演会などのDVDや書籍等の充実を図ること。土日の研修会の開催の検討。
- 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てはどうか。夜間や休日など保護観察官への電話相談等ができない場合、保護観察官やベテラン保護司から適宜助言等が受けられると考える。
- H@を使用して、保護観察官に相談してみたい。
- H@の利用による観察官との双方向相談体制の確立。
- 現在緊急時に電話にて連絡を取っているが、それ以外のアイテムも考えてほしい。画像の送信なども必要になるのでは。
- 保護観察官の雑用を減らすため、雑用（簡易な内部的事務作業）専門のアルバイト等を雇い、観察官は対象者を持つ保護司や保護司の育成（ICT化に伴うスキルアップ）に時間を割くべき。
- デジタルを活用した職務内容の在り方、研修内容等早急に構築すべきではないか。
- 保護観察所職員（保護観察官）も率先して保護司活動・行事に参加し、実態を経験把握すべきである。
- 緊密な連携（報連相）で対面による助言等が必要。コロナ禍で停滞していた業務の再構築が急務。（保護司の仕事が分からなくなりかけているのを再認識させる必要あり）
- 保護観察官の増員。保護司会事務の簡略化と援助。担当事件に対しての保護観察官の指導と援助。
- 保護観察官との連携を高めるため、連絡などを密にし、互いの情報共有を図る。
- 保護観察を始める前に、書類のみでなく最初に、対象者、保護司、保護観察官と面談すべきである。
- 最初の面接時には、保護観察官と保護司と一緒に面接をすることができたら、事件を担当することへの不安、負担が大幅に軽減される。
- 保護観察官が最初に対象者と何を話したか、書類でなく直接知りたい。
- 保護司と保護観察官が会う機会を増やす。
- 再犯防止の重要性から複数体制を実施しているのであれば、保護司から保護観察所への報告時は一方通行ではなく、必ず保護観察官が対応してほしい。
- 薬物、発達障害など、専門性の高い処遇を要する対象者の場合は、保護観察官の密接な適切な指導助言が重要である。
- 保護観察の担当となって3か月～6か月は、対象者が約束日時に来ないため、督促を何回もする。あるいは、何回も変更になるときは保護司が担当

- を辞退できるように制度を作る。
- 保護観察官の負担が増えないように配慮しながら保護司との連携強化のために勤務時間の流動化を図る。
 - 人事面で地域に密着し、長年に渡って、地域の実情をよく知る保護観察官の登用はできないものか。1年や2年での入れ替わりでは協働態勢の強化は難しいと考える。
 - 保護観察官による駐在面接の回数を増やし、対象者との面談の他に、保護司との面談も組み入れる。
 - サポートセンター等での定期駐在面接等を含めて、保護観察官との共同、共有処遇が求められている。
 - 対象者面接だけでなく困難な状況にある保護司面接をも実施して、現状を確認するとともに情報を共有する等すればどうか。顔を見合わせて話すことで処遇の問題点の解消に生かされるのではないか。
 - 保護観察官との連携を強め、何でも相談できる体制をこれまで以上に強めていきたい。
 - 保護観察所・主任官と連携し先輩保護司との2人体制でスムーズにできるようになった。
 - 観察所・連合会・地区会と十分意思疎通して実施してほしい。
 - 新人保護司にとって職務への関与は不安がつきものなので、複数担当制は積極的に進めてほしいが、1人担当になる時期も考慮してほしい。例えば、4号観察になると保護観察期間が長くなるので、適当な時期には1人担当として、スキルの向上を図ってほしい。
 - 当事者の意識を高めるとともに保護観察官との連携を深めるため、初めの一定期間を当事者・保護観察官・保護司の三者で面接を行う。その後、保護観察官と保護司で協働して更生計画をつくる。更生計画の実施を確認する。
 - 保護観察官は月に1度は来訪すべき。その際、保護司会の問題点を把握し、その課題解消に向けた「テーマ」を持っての来訪を願いたい。そうするためには、保護司会の事業計画に関わるべきであると考える。
 - 今まで、保護観察官との協働態勢は皆無に近かったもので、すぐにできることからやっていけばよいのではないか。また、すぐにはできないがやらなければならない事柄についても保護観察官を交えて協議していく必要性を感じる。
 - 保護司の職務に関する仕事と運営事務の仕事を分けて扱うべきである。
 - 保護司会活動の現状を見直したい。
 - 研修等で、私自身保護司としての向上心を持ちたい。
 - 保護司・保護司会とのコミュニティの充実。
 - 保護司の職務内容の性質により、他の委員、例えば民生委員などのように3年すれば退任と考える方もいたが、保護司は委嘱されれば定年まで続ける覚悟が大切である。そのことを勧誘の際には触れるようにしている。
 - 犯罪予防活動は保護司同士のコミュニケーションにもつながるため切り離すべきではないと思う。
 - 保護司数も少なく、対象者も少ない保護区において、犯罪予防活動のみの保護司の必要性はあまりない。
 - 再犯防止推進計画のスムーズな運用のためには、なお一層の連携を求める。

〔九州地方〕

- 企画調整保護司については、事件担当をしない保護司がいてもよいと思う。
- 問題ないと思う。この話では何人増やしたいのか理解に苦しむ。
- 対象者の処遇のことも、会の運営や諸々書類申請のことなどもすべて主任官に相談している現状を変えるため、保護司担当制の導入には賛成です。
- 限定した活動（運営事務）を行う人は果たして保護司と呼べるのでしょうか？現状でも保護司会事務員と言われる方がおられると聞いていますが。不足なら事務員を増員すればよろしいのではないのでしょうか。
- 保護司の使命及びサービスを再認識して、積極的な職務の遂行に繋がる制度か疑問。
- 保護司担当制の導入には反対。保護司会の中で、分断が生じる。事件数が減少してきており、バランスが取れなくなる。基本的に保護司は担当を持たなければ成長しないと思う。社会貢献を謳うのであれば事件担当を持つべきである。限定職務は行わない方がよい。
- 保護司法第8条2項（職務の遂行）に則って保護司の活動はあるべきであり、限定した活動のみを行う保護司担当制は望ましいものではない。通常の保護司活動を実際に実践・経験しないで保護司会運営事務は不可能である。
- 事件担当を行わない保護司配置は、保護司としての意義・意味はないと考える。事務局長の補助として事務局員を配置しているが、事務局員は企画調整保護司も兼ねており、限定した活動のみを行う保護司担当制とは捉えていない。
- 保護司の業務を理解する上で事件担当を経験することは必ず必要だと考える。
- 観察所がもし保護司会の運営業務等に苦勞しているのであれば、我々の気が付いていないことも多々あるので、それぞれの会長、事務局、部門とのコミュニケーションを深める方法を検討すべきと思う。
- 保護司担当制導入（再任保護司は保護司会運営事務担当等とする）賛成であるが、保護司の確保が困難な時点での導入は、事件担当保護司の負担が増大するので反対。
- 発達障害等に対応する専門性を備えた保護司の配置が望まれる。
- 保護司会において会計や監査に携わる事務員や保護司を対象に、講習会等を開催してほしい。
- 限定した活動のみだと人手が多く必要となる。
- 保護司は保護司信条に努め、保護司としての使命を全うすることが大事だと思います。保護司会運営事務も複雑化しているので、役員は事件担当から外してはいかがか？
- 近年、犯罪件数の大幅な減少を認識して、保護観察対象者・環境調整の事案を持たず、社明運動をはじめとした保護司広報活動、保護司と対象者との複雑化した接し方を専門的に分析指導できる専門保護司の育成を必要と感じます。
- 保護司は広い見識を有することが必要であり、例えば、事件を担当することも保護司会の運営事務をすることも知っておくことは必要と考え、限定した活動のみを行う担当制の導入は不要と考えます。
- 保護観察を担当している保護司に、保護司会の運営も考えてほしいのが本心ですが、大変なのはわかりますので、負担を少し軽くしてみてもいいのでしょうか。
- 処遇活動と地域活動に分け、特に犯罪予防活動について企画調整保護司が

- 中心に担当する。ただし、事件担当は軽減すべき。
- 高齢者が多いので職務内容を多くしないで、基本の活動（保護観察や犯罪予防活動）に専念できるようにすることが肝要である。
 - まず事件担当を行ったうえで、犯罪予防活動等を行うことで保護司の全体像がつかめると思う。
 - 保護司の業務を把握したうえで、保護司会運営業務を担う仕組みを残すべきだと思う。
 - 複数担当制を作っているのでは、職務分担の必要はないと思う。どちらも、研修しながら、わからないところは観察官に聞きながら学んでいくものと思う。
 - 就労支援担当保護司を設け、協力雇用主との交渉を主とするものとしてほしい。
 - 当保護区では事案が少ないため、必要性を感じない。
 - 若手保護司確保のため事件担当をしない保護司担当制を導入し、犯罪予防活動及び研修で、事件担当できる保護司を育成していく。
 - 保護司担当制については、機能別部会との兼ね合いが難しいのでは？会運営事務については担当制でよいと思うが、犯罪予防活動等研修会などについてはそれぞれの機能別部会が担当している。
 - 事件担当をしない場合、保護司の使命として矛盾するのではないかな？
 - 現行でよしと思われる。
 - ①会運営事務について、保護区の会長、副会長、事務局長及び支部長は保護区及び支部運営事務を担う。更に事件も担当すると負担が増えるので、できるなら事件担当とは分けて欲しいと思います。②事件担当について、犯罪者等に対する更生保護の実効性を高めるための学習機会を観察所において設けて欲しい。（オンライン研修など）③犯罪予防活動について、自治体、警察、社協、市民会議等との会議等多岐に亘るため専門に担当する保護司の必要性を感じています。④その他として、地域別定例研修の開催日を日曜日に開催できることになれば、若手保護司の研修受講が可能になる。（観察官の対応としては翌月曜日を休日とするなど）若手保護司候補者を増やすには、平日のみではついていけない。
 - 研修会や会合を平日だけではなく、土、日祝日にも開催してほしい。働き方改革も必要であるが、仕事と保護司を両立している人もいて、また対象者とは日祝日に関係なく対応していることも多い。
 - 各保護司の疑問、質問を対処して貰えるのが、保護観察官特に主任官である。時間外についてはあくまでも相談で、お互いよりよい方向を目指す。
 - 観察官との協働態勢を考える際、観察官の短期間での異動がネックになっているように思う。
 - 保護観察官の執務時間外における対応窓口の設置（主任官以外の観察官で可能）を希望。
 - システム導入時には、希望者のみでもよいので講習会を開催してほしい。主任官も保護司からの質問に対して、その場で完結できるようにある程度のスキルを身につけて対応できるようお願いしたい。
 - 時間外や休日も対応できるとありがたい。
 - 観察官との座談会的な話し合いが年1回くらいあってもよいのでは。
 - 40～50歳代の保護司が参加出来るようリモート会議を活用すべき。
 - 保護観察官とは、緊急時に連絡を取れる体制が整っていれば、何かあった際は電話等でその後の対応について相談ができるのでいいと思います。た

だ、仕事を持っている保護司が増えてきている状況で、時には、夜間や休日に研修会や会合等を行って欲しいという要望はあります。

- 午後6時以降に、ゆっくりと、研修等をしてほしいが、無理も言えないので、年間で回数を制限して、開催できれば、出席される保護司さんもいられるのではないか。
- 緊急性のある場合に限り連絡体制を整える。
- 長期に亘る保護観察については、半年せめて1年毎に保護観察官と保護司との同時面接という制度をもうけてほしい。(保護司の勉強のためにも)
- 保護司会への出張頻度を増やし、観察官と保護司がサポートセンターでの打ち合わせや情報交換などできる時間を増やしてほしい。
- 現行のとおりで良い。
- 担当主任官に急な相談事に対応していただくため、個人の携帯電話ではなく、観察所支給の携帯電話に連絡できる体制を構築してほしい。(休日当番の設置も可)
- 先ずは、観察所において各自治体における保護司活動の拠点設置を依頼して欲しい。拠点は、夜間や休日も開庁している中央公民館や社協が望ましい。拠点において保護観察官との会議、研修、合同面談等が可能となれば、保護司の対象者面談スキルは向上するものと思われます。更に保護司からの相談に応じる等のネット構築も欲しいものです。
- 保護司担当制が議題に上がる背景はわかりませんが、限定した活動のみを行う保護司担当制の導入をすると、保護司の差別化につながり、保護司会の一体感が薄れていくことになり兼ねません。慎重に考えるべきだと思います。
- 保護司の醍醐味は、対象者及びその関係者と面と向き合い、実態を知り(ゴミ屋敷等)、苦勞を重ね(早朝・深夜面接等)、寄り添いの心を育て(傾聴等)、そして観察終了による安堵感があってこそ味わえます。兼務ならともかく、単に保護司会事務に特化するのであれば、保護司である必要はないと思います。
- 対象者を受け持つという経験が防犯活動にも活かされることも多いと思います。今のところ、現状のままでよいと思います。
- 保護司の本分は更生保護活動が主体であるべきで、その延長上に犯罪予防、防犯啓発活動があると考えます。担当制導入の考えは本来の活動のほかに事務的な業務が多すぎて、事務を担当する保護司の負担が大きくなったためであると考えます。
- 事業計画、実施(実績)報告、証拠写真の撮影・添付、サポートセンターの運営状況調査、等々は一連の流れの中で生ずるものなので、分業化するのは好ましくなく、事務的な業務をもっと簡略化する方が必要だと思う。
- 保護司になった方は、対象者への改善更生を自分の使命と考えて、引き受けた方ばかりだと思います。対象者と接して、初めて保護司としての活動の必要性や、共同意識が保たれていると思うので、保護担当制の導入は必要ないと思います。
- 保護司への委嘱を要請する場合、辞退理由に非行・犯罪者との接触を敬遠するケースがあるのは事実である。保護司担当制の導入は一時的には人材確保の手段となり得ると思うが、長期的にはバランスの取れた人材確保が難しくなるのではないだろうか。但し、保護司会運営が複雑化してきており、特に、地区保護司会の会計事務の一端を処理する職員の配置に期待している。

- 保護観察官一人あたりの事件数を減らし、担当する保護司とともにきめ細かな処遇をするためにも保護観察官の人数を増やすべきだと思います。
- ①電話のやりとりが主だった以前と違って、最近はフットワークの軽快な観察官が増えてきていること、②保護司及び保護司会からの観察官に対する活動時間帯等のニーズはその時々で変わることから、あえてシステムティックな態勢は取らず都度の柔軟な対応で良いと思います。
- 協働態勢を充実するのはよいことと思いますが、勤務時間を増やすことになると思います。デジタル機器の活用能力の向上で対応することも、これから先必要になってくるのではないかと思います。
- 緊急連絡の場合については、休日や平日の時間外の対応についても対応できるシステムがあればいいなと思います。
- 午後6時以降の時間帯や、休日等に会合等を行ってほしい。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を構築してほしい。保護司・保護司会だけでなく、処遇対象者に関しても望ましい。例えば、対象者が出頭面接（定期駐在等）を要請された場合、休暇届が必要となり、職場に保護観察を秘匿している対象者は嘘をつかざるを得ないし、給与にも影響する。
- 事件担当保護司が提出する各種報告書に対する保護観察官意見をその都度、フィードバックするシステムを構築して欲しい。
- 現在の当保護司会では、保護司担当制の導入は考えにくいと思います。
- 事件担当を経験しないと、保護司としての活動を実体験できないと思うので、全ての保護司に事件担当の機会を与えるべきだと思います。
- どうして色々、細かく分ける必要があるのでしょうか。各地区保護司会では事務局も保護司を兼任していますし、犯罪予防活動をする人と事件担当を行わない保護司となると、保護司の意味や存在まで変わってくると思います。
- 保護司のなり手不足の要因と指摘されている負担の重さを軽減するために、「担当制度」の導入が検討されているが、保護観察対象者と面接を行い、指導や助言をすることで、保護司会の運営事業等についての理解が得られるので、更生支援の広報活動など業務の一部のみを担う保護司担当制度は導入する必要はない。
- 保護司担当制は働き方改革として理解できないことはないが、保護観察件数が減少し、複数担当制も導入されている現状では必要ないと思う。
- 保護司会運営事務は事件担当を軽減するなどして対応すべきと思う。保護司は事件担当をすることが一番の使命であり、委嘱時にはその覚悟をもって引き受けている。
- 保護司会運営事務職を配置するのであれば、企画調整保護司と別枠で配置すべきであるが、その場合、保護司会運営上「分断」等の問題が出てくるのではないかと思います。事件担当者には実費弁償金が支払われ、保護司会運営事務担当にはノーギャラでは保護司会の運営がしにくくなる。
- きめの細かい保護観察が可能になるので、導入には賛成である。運営事務に従事する保護司は限られており、対象者が減少している現状では考えてよいのではないか。
- 保護司の任命を受けたら犯罪予防活動等に専念したいが、保護司会として事務も大切と思う。保護司の研修と同時に事務担当者の研修が必要だと思います。
- 私達の過疎地域では、担当制の導入は必要ないように思われる。

- 少人数の保護司会で、保護観察や環境調整の件数も少なく、保護司会運営と事件担当は分ける必要はないと思う。
- 先ずは、定例研修会の開催時間帯を柔軟に対応して欲しい。
- 現在、私達の所では平日の研修会に来られない人達の為に夏場とかは、担当観察官に御願いし夕方からの研修会を行っている。
- 勤務時間外でも必要に応じては担当観察官等においては対処して欲しい。
- 保護観察官及び保護司の協働態勢が基本となっているが、保護観察官は専門的知識をいかして、保護司に過度の負担がかからないよう適切な役割分担の配慮や処遇に関してのきめ細かな情報の共有が必要。
- 概ね現状でいいと思いますが、観察官の勤務時間外に急な対応が必要などの連絡体制は是非作ってもらいたいと思います。
- 時間外や休日対応が可能になれば、保護司にとってはありがたいことであるが、観察官の職務体制の構築が厳しいのではないか。
- 離島の関係で実現が難しいと思います。保護観察所の考えを知りたいと思います。
- 保護観察所から遠く離れた地区の保護司会であるので、協働態勢を推進するうえで、事前の打ち合わせを入念に行い、内容の充実に努めることが必要。
- 地方の保護司の中には何年も対象者を持たずに、犯罪予防活動だけ続けている保護司がいる。現場を知らずに会務だけを専念することになれば、事件担当の保護司との意識のずれが生じる心配があり、組織の固定化、硬直化を心配する。
- 会務に当たる保護司には、その期間中、対象者の担当を観察所が配慮し調整すればよいと考える。
- サポートセンター専従保護司を置き、運営事務を行う。
- 分けて行うことに賛成。①保護司活動は、あくまでボランティア活動であり、保護司の負担を軽減する方法として、運営事務担当者を置くことも必要と思う。②保護司会運営事務は分けて行ったほうがよいと思う。③保護司としての役割と運營業務を同時に行うことは煩雑に思われる。④サポートセンター業務についても、仕事をしている人は実質困難な場合が多い。事件担当の面談場所に苦勞する。自宅が面談場所として適当でない場合、サポートセンターを活用したいが、当地区は面談場所がない。区役所内の会議室は話ができる環境ではない。
- 分ける必要はない。①保護司の負担軽減については必要と感じている。しかし、仮に事件担当を行わない保護司を配置すると2種類の保護司が存在し、地区保護司会の一体感が失われるのではないかと危惧する。②保護司の定数に限りがあり、仕事やほかのボランティア活動との関係で活動に参加できない者が少なくない。担当制を導入したら、活動ができない状況が出る恐れがある。担当制は設けず、みんなで助け合いながら活動していればよい。③事件担当以外での活動に理解する方は多くいると思います。事件担当することも含め保護司と思いますが、担当制として定数内で多くの方が保護司の活動を支える形をとれると保護司の負担軽減にもつながると考えます。④保護司の活動は立ち直り支援を目的としているため犯罪予防活動のみに専念することは、全体像が見えてこないのでは分ける必要はないと思う。⑤専門職となる必要はない。
- ①分けて行う必要はない。②現状保護司は仕事を持ちながら又は、高齢ゆえの健康上の問題などかかえながらも、保護司として活動を行っている。

活動に濃淡はあってもその考えを大切にしたい。③役員体制についても、ここ数年困難は伴うが維持できている。

- 処遇活動と犯罪予防活動を切り離すことは出来ない。対象者の目線で保護観察を行っており、両輪で行うことに価値がある。
- 保護司会運営事務に専任保護司を置くことは理解できるが、事件担当と犯罪予防活動担当を分けることには同調できない。
- 保護観察官との接点が少ない（定例研修が減）ため、接する機会を多くなれば良い。
- 所掌を分けると業務効率は上がると思うが、地区会の中での問題点等の共有が損なわれる。分担することは悪いことではないが、一定期間毎に交代することが望ましいと考える。
- 各保護司会には機能別部会があるのでそれを専門部会に変更し、専門保護司の育成を図るべき。
- 運営事務の仕事は、分けて扱う必要がある。
- 現在の活動内容でいいと思う。
- 限定した活動のみを行う保護司担当制の導入には慎重にすべき。しかし、保護司会の運営事務処理等における業務は、本来の保護司が対応する業務ではないような気がする（業務が多様化している保護司会活動においては業務分担も必要になってくるのかもしれない）。
- 保護司としての本来の業務は1条、9条にあることから事件担当をしないからといって事務をさせるということにはならない。
- ①現状を可とします。②総合的な活動をしてこそ健全な保護司活動ができます。
- これはケースバイケースと思われるが、保護司が保護司会運営事務に担当している場合、保護司と保護観察官が相互連絡を密にし、事件担当制がうまく行くようにスムーズな調整が必要であると考えられる。保護司への過重負担は極力避けるべきである。
- 保護司の本分は対象者の更生であるから、全ての保護司は事件担当をすべきである。そのうえで、担当事件の多寡を考慮し保護司個人の負担が偏らないような配慮、分担が保護司会の運営、活動には必要である。
- 事件担当と会運営は、分けたほうが良い。両方の活動では、負担が大きい。保護観察として受任した保護司が、事件数の減少で会の運営活動が中心となりつつあり、矛盾を感じている人が多い。
- 保護司の役割は、対象者の更生をサポートする事が基本である。対象者も持たず専門分野担当保護司、事務担当保護司等専属になると、独断になりやすく、会長、副会長、理事等より先行する恐れがあるのではないか？会の運営を明確にするためには専任すべきではない。観察所からの指導で充分である。そのためには、回数を増やしての指導が必要である。
- 事務局には専任保護司を置き、保護司会の運営全般を任せることが、保護司会としては活動しやすいと思います。
- 導入の必要なし。限定した活動のみを行う保護司担当制は地区保護司会の運営に支障をきたす可能性がある。対象者の報告書を書きながら、どうしたら改善更生を手助けできるかを悩むことで、保護司自身が犯罪予防の啓発意識を持てる。このことが「社会を明るくする運動」諸活動に真剣に積極的に参加できる理由となる。対象者を持った経験のない保護司が立案する「社会を明るくする運動」の諸活動は不安である。
- 「犯罪予防活動等に専念し、事件担当を行わない」のは、保護司法第1条

- に逸脱するのではないかと思う。
- 保護観察官との接点が少ない（定例研修が減）ため、接する機会を多くなれば良い。
 - 「保護司法」に規定する保護司の使命（第1条）や職務の遂行（第8条の2）に鑑み、対象者の保護観察等を行なうと共に「社会を明るくする運動」等の犯罪予防活動に努める。
 - 保護司の活動は大きく分けて①対象者に寄りそうこと、そして②保護司会運営事務等、更に③社明運動等の犯罪予防活動になると捉えている。それぞれは関連があると思う。1つだけ切り離す担当制ならば反対。ただし、ある一定の期間、従来通りの保護司活動を経験した上で、保護司本人の適性と要望が合致する場合は担当制導入もありとも思う。
 - 原則として事件担当経験者とするなど一定の条件のもとで、運営事務に専念する保護司を指定することは合理的であると思料する。
 - はっきりした担当制を導入するのではなく、地域の特性にあった柔軟性を持った対応でよいと思う。
 - 保護司担当制については反対です。
 - 全ての保護司が協力し罪を犯した人の立ち直りを支援し、安全安心な地域社会の実現を目指すことが重要だと考えます。
 - 保護司間で担当を振り分けるのは良いとは思わない。保護観察や環境調整を経験したうえでその必要性を感じることである。
 - 事件担当となれば、報告書により観察官との連携が大切であり、観察官の適切な指導をいただきながら更生に努めることはもちろん、犯罪予防も大事な使命と考え、保護司の使命を分断しての活動は避けたい。予防専門保護司との軋轢が生じる可能性があるため、職務の内容や体制はこのままでよいのではと考えます。
 - 保護観察官の指導・助言をいただいて、対象者やその家族と接している。職務を広げない方がよいと思う。
 - 現行のままで良い。保護司である連帯感は、事件担当とその予防というセットの概念にプライドを持っていると思う。予防だけの仕事という考え方は、全国民が負っていることであり、事件担当した保護司の予防活動はもう一歩踏み込んだ予防活動と思う。
 - 総務・研修・社会協力・学校連携・サポートセンター等5分会を置き、それぞれが責任を持って活動しています。
 - 部会は部会、事件は事件、どちらも活動。保護司を拝命したら事件は担当すべき。以前、部会に全員が入っていない時は、それぞれの行事の参加が少なかったが、今は皆さん自覚して活動しています。
 - 本保護区では特に必要とは思わない。
 - 保護司会運営事務局の職務が多忙であることは否めない。
 - 各保護司会においてそれぞれに事情があることと思うが、特定の保護司に事件の担当者が集中することは避けるべきと考える。
 - 地区担当保護観察官との連携をさらに強化したいとも感ずる。
 - 有職の若い保護司については、平日の時間に制約があり、午後6時以降の時間帯や、休日等に会合（特に研修会）等を行えるようにしてほしい。また、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を構築してほしい。
 - オンライン配信による研修や、DVD等による補講も必要となる。
 - 保護司担当制の導入は大変ありがたいが、限定した担当保護司は比率とし

ては多くする必要はないと考える。事件担当保護司が保護司本来の職務と
思います。

- 一人の保護司が他の役職を兼任し、時間的余裕がなく、担当事件に専念する事が難しい為、保護司会の事務のみを配置する必要がある。
- 限定した活動のみを行う保護司担当制は必要ないと思う。事件を担当して初めて保護司活動の苦勞と喜び、奥深さが分かると思う。担当制はむしろ保護司会の中に混乱を持ち込むのではないか。
- 基本的には賛成です。保護司は事件担当に専念させていただくと大変ありがたい。犯罪予防活動は、国にお任せしたい。あるいはそれに適した部署等があるはず。今、広報活動、啓発活動にさかれている時間があまりにも多いような気がします。事件担当だけを行うと思って保護司になって、広報活動や啓発活動をしなければならないことが多く、それにとまどいを感じている保護司の方が多い。
- 当保護司会では、部会などの提案に対して保護司全員で協働して対応しています。例えば社明運動においては、犯罪予防部会が中心となりますが、全員で協力しています。小さな組織ですのであえて分ける必要性は感じておりません。
- 事件の多いところ、保護観察対象者が多い場合は、分担制もありかと考えるが、犯罪等が少ない場合は仕事の濃淡がありすぎて好ましくないのではないか。
- 保護司担当制の導入はなくていいと思う。
- 多様な活動が行われている保護司会にとって、必要性のあるものと思われるが、保護司の使命からはかけ離れると考える。
- どちらでもかまわない。
- 保護司同士の関係が希薄になり、組織活動に支障をきたす恐れがあるため、導入すべきではない。(保護司会の中で役割分担をすればよい。)
- 担当保護観察官との緊急連絡用の公用携帯電話等の整備が図られ、必要時に常時連絡相談が出来る体制の検討が望まれる。但し、この場合の担当保護観察官の勤務処遇に関しては、健康管理上の十分な配慮が、当然なされてしかるべきと考える。
- 土日休日等に会合等を行ってほしい。
- 平日の勤務時間帯以外でも保護司からの相談に対応してほしい。
- 午後6時以降の時間帯や、休日等に会合等を行ってほしい。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を構築してほしい。
- 無理かと思うが、時間外・休日等、保護司からの連絡があれば、観察所としていつでも対応できる体制があればいいと思う。
- 研修会を土・日や休日・夜間でも開催できるようにすると、研修会への出席率も上がると思うので検討に値する。また、緊急時の相談は時間外や夜間でも対応してほしい。
- 無理のない配置人員の順当な確保が可能であれば、専門性を有した担当の複数配置出来ることは、業務推進の効率向上を図る上で、望ましい制度改革と考えられる。しかし、業務分担の専門制を重視するがあまり、両部署の情報共有化等が図られず、相互連携に不具合が生じることのないよう、継続的な意見交換の場の設定等が必要と思われる。
- 保護司は、事件担当・保護司会運営・犯罪予防活動等全てに通じていないと活動が出来ないと思う。各活動にどれだけの人員を動員出来るか、活動

の規模など考慮しなければならないし、各活動では意思疎通がなければ、烏合の衆で成果が達成できない。会の活動を次世代に継続していくためにも、年間の流れが分かっているなければ全体が一体感を喪失してしまう恐れがある。

- 限定した活動のみ行う保護司担当制には反対。
- 保護司担当制の導入には基本反対である。現行を可としたい。
- 業務を分けるべきではない。事件担当の経験は保護司会運営においても有効かつ必要である。
- 保護司の個々の考えに任せる方が良い。
- 保護司は事件担当をして初めて保護司と自覚できるので、役目は分けずに現状のままでよい。
- 保護司会運営事務に特化した保護司の推薦の必要性を感じる。
- 事件数が少なく現在は環境調整 1 件のみである。ほとんどの保護司活動は犯罪予防活動であり、当保護区においては必要ないと思われる。
- 保護区や市町村県によって状況は大きく異なるので一概に言えないが必要性を感じない。
- 今までの職務内容でよい。
- 端から事件担当を行わない人を保護司と言えるのか疑問である。保護司会の運営の中で、たまたま事件担当を行わないのは仕方がないが、最初から活動を限定する仕組みは導入すべきではないと思う。
- 職務内容の在り方について（保護司法第 8 条の 2（職務の遂行））、保護司会の職務から、犯罪予防活動は切り離すべきでない。再犯防止計画に全保護司が参画意識をもって対応することが必要不可欠である。
- 保護司会の活動において業務分担を分けて行う必要がある。（保護観察官との協働態勢の強化として、事務補助にて記載）各市町村からの推薦保護司、企業、報道機関等からの推薦保護司とした専門性の高い保護司を確保し事務の効率化を図る。（デジタル化の推進、社会的認知度の向上及び広報）
- 保護司の使命は事件担当すべきだと思う。
- 現行でよし。ただし、保護司の学習会を多岐にわたり行うことを必要とする。
- 保護司担当制については反対である。保護司会運営事務は保護司活動全般に精通していないと的確な判断ができないと思うので。犯罪予防のみを担当する保護司の配置はいらぬ。主任官との協働態勢の強化は主任官との情報が共有出来ているので負担の軽減に繋がっている。
- 当保護区保護司会では、これまで事務局長の選任でなり手がなく苦慮してきた。担当制の導入ができれば事務局担当の保護司を職業安定所で募集し、給与制で雇用していただきたい。それがサポートセンター及び保護司会の充実発展につながるものと信じるので是非とも導入熱望する。現在事務局はサポートセンターのネット環境の整備ができ、事務の効率化が図られ大変便利である。しかしその反面、観察所からの文書が多くなり、その反面その事務処理が煩雑し多忙を極めていることをご理解いただきたい。若手保護司会協議会でも事務局の給与制については提案されている。
- ①仕事は分ける必要はない。事件を知ってこそ対象者に寄り添う事ができると思う。②分業化せず総ての活動を実施した方がよい。③保護司が行う犯罪予防、再犯防止、そして更生保護の職務はすべて一体のものであり、限定活動の導入は保護司会活動そのものの停滞に結び付くと考える。④事

件担当と保護司会運営事務の仕事は分けて扱うことについて、例えば保護司会運営事務担当が事務作業に特化した若い方だった場合、その方は保護司の資格を持っていなかったとしても、日常から保護司の活動を目の当たりにしているため理解は次第に高まり深まるはずである。そこに広報担当の活動も担っていただき様々な利害関係者に垣根を越えて取り組んでいただくのは良いことだと考える。

未定稿

3. 待遇、活動環境

- 時代の変化に伴い、無報酬のボランティアであることに不満を感じる保護司が増えてきた。次世代を担う保護司を確保するためには、報酬制の導入を検討してもよいのではないか。
- 報酬制を導入した場合、最低賃金との関係や能力評価をどうするのか、活動内容の質や量による格差をどうするのか、やる気のある保護司とそうでない保護司との差をどうするのか、再犯した時の道義的責任をどうするのかなど問題があり、保護司にはなじまない。
- 現行の実費弁償金で十分であるが、困難なケースが増えていることや昨今の物価高騰を踏まえて、実費弁償金の単価を充実してほしい。一定額の保護司手当を創設してほしい。
- 実費弁償金の対象となる活動について請求していないこともあるので、請求事務手続を簡素化してほしい。
- 実費弁償金が支給されても何に支払われたものなのかが分からないので、明細を明らかにしてほしい。
- デジタル化については、習得困難な年齢層の保護司もいるので研修が必要である。もっと早くデジタル化を進めるべき。H@の使い勝手が悪いので、改善してほしい。
- 更生保護サポートセンターは立地や使用に制限があることから、地区の状況に応じて複数設置できるようにしてほしい。更生保護サポートセンター以外での多様な面接場所も必要となっている。
- 現役世代の保護司が活動しやすくするため、公務員に対する職務専念義務の免除や、保護司である従業員を雇用する雇用主に対する理解を求めるなどの取組を実施してほしい。
- 地域社会での保護司の認知度の低さがなり手不足の一要因と思われるから、社明作文や出前授業の取組だけでなく、小学校・中学校・高校の教科書に保護司を記載することも必要ではないか。
- 充足率や欠員の状況に一喜一憂して不適格者を確保するのではなく、地道に息長く適任者を確保すべき。

(1) 現状・課題

〔北海道地方〕

- ここ数年実費弁償金の変更がない。近年、交通費や通信費等も大きく変動していることから、時代に沿った弁償金の支払を行うべきである。
- 保護司法第2条（定数）に関し、事件数（減少）に見合った保護司定数の見直し及び隣接する保護司会との併合等を検討すべきである。
- 仕事をしている保護司にとって、平日の研修（新任保護司研修等）や会議等の出席は難しい。したがって、研修会等は勤務終業後の時間帯や土曜・日曜等の休日開催を検討すべきである。
- 保護司経験が豊富で識見に優れ、他の保護司から信望が厚く、指導能力のある保護司を仮称「指導教育担当保護司」に指定し、若手保護司を中心とした指導育成に当たらせる。

- 担当する事件においては、報告書等で一概に表すことができないボランティアの域を超えた労力と時間を費やしながらか活動する場合もある。保護観察所は事件内容や対象者の資質等を十分把握した上で、これらの労力に対する評価と対価を検討すべきである。
- 更生保護を取り巻く環境が著しく変化している中において、保護司の能力や資質の向上・専門性が求められている現在、専門的な研修を受けた者が、同一賃金を下回る程度の報酬で活動する、いわゆる有償ボランティア保護司への大改革を検討することも必要ではないか。
- 保護司は、犯罪や非行をした人の立ち直りを地域で支える民間のボランティアと言う精神で活動を行っている。どの程度の内容と規模で報酬制を導入することになるか不透明ですが、報酬制導入により保護司法第2条（設置区域及び定数）、同法第11条（費用の支給）、同法第13条（保護司会）等に影響をもたらすのではと思われる。
- 保護司も年金生活者や再雇用者が増えていることから、最近の年金収入減に加え社会負担増（光熱費を始め物価高等）で生活が苦しくなっている。
- 研修・会合時に必ず出る意見は、人口減少という現実合わない定数であるという定数見直しも考慮すべきである。
- ボランティアというには金銭負担が大きい。
- 保護司会へ十分な運営資金の手当てが必要と考える。現状では報酬制はそぐわない。
- サポートセンターの現状・運営を把握すべきである。設置はされたが運営に十分な手当てがされているとは言い難い。保護司が使いやすいサポートセンターを望む。
- ボランティアなのに会費を徴収している。面接場所、分区会等会議場所の不足。
- 保護観察における面接は、保護観察対象者を自宅に招き実施することが必要で、このことが家族から反対されて保護司になることをあきらめてしまう保護司候補者が多く、また、共同住宅等に居住の方については、建物の構造上自宅での面接ができない場合がある。これらの理由により保護司確保が進まない事例が多い。従って、自宅以外の面接場所を確保する必要がある。
- 保護司の職務が、簡単に分けることができなく、実費弁償金を得られない場合もあります。無報酬の良さはありますが、対象者を担当しないと実費弁償金が支払われず、保護司会等の諸会費だけ払う場合もあります。
- 会費等、実費負担の軽減について、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と思われる。報酬制についてはなじまないし、制度を変えるべきではない。
- 保護司活動における、デジタル化の進捗が拙速すぎる。
- 保護司法第8条の2の規定により、保護司会が行う犯罪予防活動等が保護司の職務として行うことが明示されているが、費用弁償は個人にされていない。
- 保護司が社会奉仕者、民間篤志家ということで補填される経費が低い。
- 保護司として活動するに当たり観察所が思う以上にストレスを感じる。
- 健康第一として活動。
- 保護司信条の「誠実を旨とし」やっているつもりだったが、裏切られることが多く心が折れる。
- 正直、時々誰のためにやっているのか分からなくなってしまう。

- 人員不足のため、地域的に広範囲に活動している。
- 保護司法第11条に「給与を支給しない」とあるが、職務を行う費用を今現在に合った基準で支給すべきだと思う。
- 実費弁償金・交通費等の見直し。
- 無償のボランティアであるのに、保護司会運営に関し、会費を徴収することに矛盾を感じている意見がある。
- 生活環境調整での実費弁償金は、どのようなケースでも一律の金額であるため、低額すぎると感じることもあり、調整意欲や努力を損なうことになっている。
- 役員や企画調整保護司が行う事務（活動結果報告による交付金申請、保護司会運営費、サポートセンター運営費の会計処理事務が負担など）は、人材の確保と育成が課題で、なり手がいない中で業務負担が大きいいため、簡素・軽減化が必要。保護司でなくても（インターンシップ実施中の人を含む）、事務や活動に参加できる人材に実費弁償金を支給できる仕組みが望まれる。
- 保護司の活動は対象者の改善更生であって、啓発や保護司会運営事務ではないと思う。
- 現状、会の運営のために会費を納めているが参加が少ない会員（自己責任との声もあるが）には不満があらうと思われる。その他にも賛助会費徴収、会としての様々な募金活動に献金参加「そもそも、保護司には同意したが地区保護司会入会に同意した意識はない」との声も。ある程度、大人なので仕方なく従っていているが。
- 政府の働き方改革により一見、個人に時間的余裕ができるように思われるが、現実にと考えると少子高齢化により労働人口の減少、所得の低さなどにより夫婦共働きを余儀なくされ、生活の安定・時間的余裕が益々失われ、保護司の具備要件の見直しが必要と思われる。
- デジタル化に伴い、企画調整保護司の実費弁償の処理が簡単便利になり大変良かった。
- ボランティアとしては守秘義務等の制約が多いので、保護司の定員割れ等の問題に繋がると思う。
- 保護司はボランティア活動であるので、現状のままで良いと思うが、実費弁償金の充実が必要である。
- 概ね現状のままで良いと思う。
- 地域における保護司の職名は認知されてきているが、その役割や活動については理解されていないのが現状である。
- 無報酬を見直す。
- 保護司は、あくまでボランティア活動であり、金銭的報酬を求めるものではないことは理解できるが、保護司によっては担当事件の割当てが少ないため実費弁償金の支給も少なく、保護司会費、親睦会費及び半ば強制されている更生保護団体への寄付金により赤字となっている者も多い。
- ボランティア団体ではあるが各保護司会では年会費を徴収しているが、それは会の繰越金が公的補助額を超えないようにしているため、年度初めの総会等の活動費や各負担金の支払いがあるので徴収が必要になってくる。活動の結果、会に実費弁償金が支給されるが、会全体の活動資金を賄うためには賛助会費を多く集め活動資金に補充していかなければならない。この賛助会費集めが会員の負担となっている。また、保護観察での面接の往來訪での場所の確保に関して、当会の保護司は皆自宅を使用しているが、

日曜祝日や夜間に使用できる施設が確保できれば良い。現在のサポセンは保護司会の中心にあり、会議には都合がよいが、面接会場としては他の分区の会員には遠すぎて利用しにくい。保護司会も高齢化、会員の減少に苦慮しているが、更生保護女性会も同様の課題を抱えている。車の両輪に例えられる両組織だが、コロナ化で自粛ムードの中、繋がりが希薄化してしまった。

- 事務に関わる保護司の手当については、各保護司会に任されていると認識しているが、デジタル化に対応できる人材確保のためには、事務局手当は福利厚生などの一定の補償の充実を図らないことには、人材は集まらない。
- 当保護司会においては、現在の実費弁償金が支払われる対象やその金額が一般会員に周知されていないことから、実費弁償金から不当な利益を得ている事実がなくとも、役員の一部が不当な利益を得ているのではないかと、不公平感を抱く会員がいることがうかがわれる。また、実費弁償金が支払われる対象を良く承知していないことから、本来は実費弁償金が支払われる活動をしたものの、その請求をすることすらしない場合も散見されるものと思われる。
- 多くの保護司会では会費の徴収を余儀なくされています。ボランティア活動でなぜ会費なのかとの声は多くの会員が感じていることだと思います。
- 報酬制には反対である。むしろ実費弁償金の充実を図り、かつ事務手続きの簡素化を図るべきでは。例えば、組織活動費を保護司1名当たり単価支出とすることは。
- サポセン開設から5年目。当初から広域な地域でのサポセンの活用が懸念されていたが、今後の活用に向けて、観察官の定期駐在等の観察所の協力は欠かせないと考えます。
- 保護司の認知度がまだ低い。
- 待遇については、保護司はボランティアなので今のままで十分だと思うが、個人で負担している部分もあり、それを最小限にしていけることが課題である。
- 保護司の年金生活者や再雇用者が増えていることから、最近の年金収入減に加え、光熱費をはじめ物価高騰で生活が苦しくなっている。
- サポートセンターにより更生保護事業全般に格差がある。
- 更生保護という大変重要な業務を担っているのに、ほとんどがボランティア活動の状態である。そういう含みのある任務ではあるが、これでは内実の伴った未長い保護司活動になっていかないと思う。
- 活動負担について一部負担等が発生しているため、国等の支援が必要であり、そのための制度設計を検討することが必要。
- 保護司実費弁償金支給規則中「特殊事務処理費」改正（1時間30分未満の活動が支給対象外について）再考について全体協議いただきたい。この制度改正の対象となる活動は、主にセンター会議の開催であるが、各センターの実情はセンター会議の開催は事前準備を行うなどし、概ね1時間で開催してきた経緯があり、それが支給対象とならない改正は、実態とかけ離れていると感じる。
- センター会議の議題は地区保護司会の運営協議が多く、これまで組織活動費で請求していたが、改正後、特殊事務処理費で整理するとなると、現状でもサポートセンター勤務日数が不足しているところに更に特殊事務処理費を圧迫し、担当者の業務過重となる。
- 組織活動費の請求要件の活動時間は概ね1時間とされているが、特殊事務

処理費の場合に1時間30分未満は対象外とされると、その整合性はどうかといった意見が聞かれる。このことから、各地区保護司会の現状をお聞きし、保護司の活動環境を実費弁償金という面から補償し強化する観点から、1時間30分未満であっても、一定の時間（例：概ね1時間）活動する場合は支給対象となるよう、今回の改正について再考いただきたく全体で協議検討していただきたい。

- サポートセンターが狭い。
- 週3日の間借り状態では十分な活動ができない。
- サポートセンターを設置したことで、保護司同士のつながりや情報交換と連携がよくなり、保護司活動が充実した。
- 配置日数が足りない。
- 研修が足りない。
- 研修により保護司同士が交流できる。
- 重圧など精神的苦痛や役割の重要性から現行の実費弁償金をもう少し拡充してもよいかと思います。
- 関係機関との連携活動実施経費については、昨年度コロナ下で実施できない要素が多く、当地区では例年の半分以上となった。今年度は従来の活動に戻すつもりでいたが、前年度の実績により算出され、活動が停滞することが懸念される。
- 個人への報酬支給は難しいと考える。
- 会費徴収は負担である。

〔東北地方〕

- 保護司は無給の非常勤公務員との認識・了解のもと保護司会メンバーは活動している。活動に伴い旅費や日額（実費弁償金）が支給され、負担に対する補償がなされており、待遇的な理解は得られていると思う。公費である弁償金の性格上仕方ないと思われるが、請求の複雑・煩雑性には負担を感じる。
- サポートセンターは広く効果的に使用されていると思う。しかし、距離的に相当離れている分会も存在し、活用の頻度には差がある。面接場所の確保については、サポートセンターから離れている分会独自に、公共施設等を確保している例がある。
- ボランティアとしての活動として参加しているものの、保護司の役割の重要性から気の引き締まる思いが大きい。その中で会費を支払い、自費で研修に参加する等、保護司の皆さんも金銭の負担を強いられている。
- 定年延長と年金受給年齢の引き上げによりボランティア活動をする人が少なくなっている。
- 自宅、サポートセンター以外の面接できる場所の確保。
- 保護司会を運営するための会費が、地区によって〔年間1,000円～17,080円〕と幅広く、また、保護司会会費〔全国・東北・県〕+県更生保護協会会費の分担金名目の〔7,400円〕も集められている。活動を活発化させるためには会費を上げることが、会費を上げないのであれば、それに合わせて活動をしていくことを検討せねばならない。
- 現行の実費弁償金で、項目ごとに何の分が支払われているのか分からない。
- 保護司に「保護司会に所属する」という意識が乏しい。
- 保護観察における対象者との面接については、処遇研修の効果を図れば問題は無いと考えているが、社明活動及び事務対応については前述のとおり

種々課題があり、事務局を担当した保護司が体調を悪化させた事例もあることから、改善が必要であるものと考えられる。

- 仕事を持つ保護司に関しては、平日における研修など諸活動において、参加が難しい状況にある。
- 保護司活動のデジタル化について、環境に慣れていない保護司もあり、急速なデジタル化は好ましくない。
- サポートセンター活動環境については、中心市街地から離れており、利便性が良くない。面接場所として、サポートセンター内を指定しているが、ほとんど活用されていない。
- 休日、時間外での面接希望があり、現状サポートセンターでは対応しきれない。
- 保護司会を運営するための会費徴収は、活動以外の負担金に充当している。
- 実費弁償金の拡大。
- サポートセンター運用で、活動拠点として活性している。
- 更生保護サポートセンターが整備されたことは、活動の上で大変意義があったと感じている。一方、待遇面において報酬制にすべきという意見があるのも事実である。
- 保護司の具備条件として「生活が安定していること」とはあるが、ボランティアというわりには保護司会費等の負担が少なからずあるように思う。
- 報酬制ではなく実費弁償金の方が良い。
- 保護司は、無償ボランティアと認識している中で、保護司の委嘱と同時に地区保護司会に加入し、その運営費ともなる会費が発生することになる。保護司活動に伴う労力のほかに、安価ではない会費が伴う仕組みに疑問を抱く保護司も少なくはない。
- 保護司会の高齢化が進展する中で、保護司本人の健康上の理由や家族の介護などによる保護司活動の継続が困難となる状況が発生しています。企業等であれば、病気休暇や介護休暇などの休暇制度があり、心身が回復するまで業務を休むことができます。保護司においては、任期期間中に病気等の理由で活動が継続できなくなった場合、服務（職務遂行）の義務免除等の規定はあるものか、必要な手続きを伺いたい。
- 待遇がすべてとは言わないが、消防団の事例として報酬、活動費の引き上げ等で組織制度の維持を図ろうとしている施策もあった。ある意味行政での限界の中で協働を進めるのであれば、待遇改善が一番の近道ではないかと思う。そうはいっても現在の日本社会では、「人の為自分のため」と言う利他の精神は失われ、協働自体もなかなか理解されない現状である。その中で行政そのものが行政の限界を認識し、協働の必要性をもっとPRしていかなければならず、行政自体の国民に対する目線をお願い目線に変えていく必要がある。活動環境としては保護司複数対応、活動拠点となるサポートセンターの設置等形は作られてきたと思う。半面、本来の保護司活動以外のサポセン運営業務、任意団体とされる保護司会業務が重くのしかかっている実態もある。保護司自ら会費を出し合って運営サポートしなければならず、併せて活動費の取りまとめ、請求等事務要素的な業務も増加しており、今年度目玉施策とした保護司会運営補助賃金職員の活動支援は、県内保護司会の数からみても到底解決できるものではないと思料される。
- 保護司会を運営するための会費が負担である。
- 実費弁償が負担になっている。
- 保護司活動の社会的認知度が低い。

- 現状では保護司活動にやりがいを感じない。
- サポセンが狭く面接もできない。
- 新任保護司が、“えっ！”と驚くことに、いきなり保護司会の会費を負担することがある。
- 保護観察や研修等で職専免が使えるようになれば、保護司にとって活動しやすくなる(職専免は権利であるが、実際使うとなると様々な問題がある)。
- 年会費は10,000円。ただし、5月退任又は11月就任の場合は5,000円としている。会費の内訳は上部団体の会費と協会の維持会費となっている。
- 会員の中には、ごく少数ですが会費が高いという意見もある。理由は、保護司活動に関する経費は、保護司活動によって全て賄う(実費弁償金により)べきであるという考え方がある。これは対象者を持たない保護司の場合、研修等の出席実費1回当たり1,100円のみで、当然、その収入だけでは負担が大きいということになる。そのため、担当する地域に対象者が居ない限り、その解消は当然無理なことである。一方、保護司の居住地を変えないで担当区域だけを変えた場合、今度は、対象者の来訪(交通手段等)に影響が及ぼす恐れが生じる事に成り兼ねない。ただし、間接的な還元(地域の活動費や懇親会経費の半額負担等)は行っており、理解は進んできている。
- 待遇については、今まで通りでも良いと思う。保護司とは、やはりボランティア活動が原点で在る事こそ、足りない部分もあるが、対象者の更生に向けた心を動かす役割を持っている。
- 保護司会会費の軽減。所属保護司会の活動に関する会費は、最低限必要だが、県・地方・全国組織に対する負担は国の予算措置で運営できないか。
- 保護司本来の活動以外の地域での活動を拡大していくには、それなりの人員が必要になってくる。
- 企画調整委員の特殊事務処理費に関しても、時間の取り決めがされたものの、1時間半以上で半日なのに4時間で1日という計算方法がよくわからない。
- 研修会への不参加など、保護司として自覚が足りない者がいる限り、実費弁償金で十分である。
- 自己負担がないように、実費弁償金の充実が必要。
- 地域性を持った地区保護司会として、策定や調整は十分実施されている。サポートセンターのある更生保護施設との連動活動も充実している。
- 現状では保護観察等ケースを担当したときの実費弁償、各専門部会活動における活動費(交通費名目)、企画調整保護司への特別事務手当について、各人の活動に応じて支給。また、サポートセンター運営については、別途計上されている。しかし、以下のようにいくつかの課題も生じるようになった。①専門部による活動負担の偏り、例えば社明推進担当部は他機関や組織との連携から会議や行事も多く、活動様態も主催や共催であったり、後援であったりと複雑になっており、一部は手弁当となっている例もある。②ボランティア活動であるのに会費を出すことにおかしいのではとの声も聞かれる。③懇親会、一泊研修会は全額各人が負担して行っている。ただ近年は時節柄懇親会等の参加率は年々低下している。④保護司会の会計業務とサポセンの会計業務を分けて行っていることにより、会計担当の負担が多くなっている。
- 報酬制度は不必要と考える。無報酬の活動であるから誇りを持って当たることが出来る。

- 無給で良いが、その分は実費弁償金の充実が必要。ボランティアだからと泣き寝入りするようでは、活発な活動ができない。
- 実費弁償金の内容が分からない。
- 待遇は、無報酬、実費弁償でよいと思う。
- サポセンができて大変使いやすい。保護司間のコミュニケーションもとれてきた。
- サポセンができ、対象者の時間に合わせやすいし、気軽に面談ができるようになった。
- 保護司同士の横の繋がりがあまりないので、疑問や悩みを話し合える機会があればよい。
- 地区の保護司会の活動が活発になれば、保護司の負担が増えるのではないか。
- 保護司会を運営するための年会費として1万円を徴収しています。
- サポートセンターに勤務するのに片道1時間かかる企画調整保護司も、歩いて3分の最寄の企画調整保護司も「実費弁償金（特殊事務処理費）」が同額です。
- サポートセンターについて、活動内容を知っている人少なく、住民の認知が低い。
- 保護司会の役員が高齢化している。
- 更生保護サポートセンターの確保。
- 保護司の確保が困難。
- ボランティア活動ではあるが、事犯の多岐複雑なことから、様々な知識の習得や活動内容がもはやボランティア活動の域を越えつつあるのでは？
- 地区会の年齢構成が高い。高齢化している。
- 保護司の待遇は現状のままで良いです。活動環境は概ね良いと思います。
- 保護司は、その活動が見えにくいボランティアである。
- 民間のボランティアであることは自覚しているが、会費を徴収されることに違和感がある。保護司会費、賛助会費、協力雇用主会賛助会費の合計が5,000円になる。
- サポートセンターの充実。
- 保護司の存在感が感じられない。
- サポセンの企画調整保護司は地区会員の5割を超え、開設前に比べて顔が見えるようになった。
- 最近ではコロナ禍のためか刑法犯の増加が心配はされているが、以前に比べ犯罪件数や対象となる件数は減少している。また、地域の人口が大きく減少していることから保護司定数を減らしても良いのではという声がある。
- 待遇に関しては、現行の実費弁償金で十分と思いますが、事務局・会計に対しての手当てをより充実させることが必要と思います。
- 観察所からの事務担当者派遣についてのアンケートが来ましたが、当地区の事務局長は、中途半端に手伝われても最後は自分が困るとの事で必要なしと答えました。実際に各地区に来て、どのような事務を手伝うことが可能か、という実例を出して頂ければ、活用しやすいと思います。当保護司会でも、事務局長の仕事の軽減化を図りますが、観察所でも事務局・会計に対する事務内容について見直して頂きたい。
- サポセンは有為な施設で当該エリアのほぼ中心に位置しているが、市町村合併で広大な面積となり、遠方の保護司にとっては気軽に訪問するには困難。

- ボランティアが基本だが、実費弁償費の値上げが必要。
- 各専門部と各分会で活動しているが、懇親会等が多く、出費が大変。
- ボランティアではあるが、お金がかかりすぎる。
- 保護司はボランティアといえども、保護司会内部の負担が有る現状。ボランティアでお願いしている保護司に持ち出しはない方がよいのでは。
- 今後益々デジタル化が進展してくる中で、年齢的に習得が難しい保護司も多いのでは。
- 実費弁償金の充実が大切と考える。報酬制にするには、活動の在り方を全面的に見直すことが必要になる。
- 保護司会の活動の中で感じることは、保護司の地域社会における認知度の低さであり、この結果が保護司のなり手不足の要因の一つではないか。
- 待遇や活動環境に不満を抱いている保護司はいない。報酬制は、保護司間の活動の内容、量、質等に格差があり、全員一律の定額支給は馴染まない。むしろ、実費弁償金の引き上げを検討していただきたい。
- サポートセンターは事務所として有用であるが、反面、個人的負担が増えた。
- これまでの「ボランティア精神」では行き詰まるのでは。
- 当会は、独自の「保護司会館」と「サポートセンター」とを両方兼ね備えており、活動環境には問題がない。しかしながら、「サポートセンター」の認知度は低く、広報活動の必要性は普段から話し合われている。
- サポートセンターの活用。
- 毎年、表彰、感謝状の伝達が行われ、昨年も今年も受彰したケースがあるなど、如何なものかと思うことがある。
- コロナにより保護司同士のつながりが希薄となったため、今後活動を通し関係を深めたい。
- 当地区一市二町で運営しており、3支部によって会費に違いがある。金銭的な面はできるだけ負担を少なくしたい。
- 保護司の役員に任務が偏りがちで、役員のなり手不足である。
- 実費負担分の額については、見直しを考える必要があると思う。
- 保護司活動のデジタル化により、会の組織として新たにICT化を推進する部会を新設する。
- 更生保護サポートセンターを拠点に更生保護活動の一層の充実強化を図るため、先進地研修を計画している。
- 活動環境としては、地域社会の公共の福祉の向上などの関連において、やむを得ないが、活動内容が広範囲化・拡大化していると考ええる。
- 保護司の高齢化が心配である。
- 旧来の保護司宅、対象者宅での面接が難しくなっている。
- 事務処理（特に会計）が複雑すぎる。保護司が誰でも簡単に引き受けられない。
- 待遇は特にないが、活動環境については、サポートセンターが設置され、面接等に活用し大変よくなった。
- 会に対する金銭の負担を軽減したい。
- 社明運動や広報支援などについて、各町村、警察署地域の団体活動支援が理解されてきた。
- 支払われる実費弁償金の内容が不明である。
- 保護司のつながりが温かく、自分の居場所やりがいがある。

〔関東地方〕

- ボランティアを基本として実費弁償金の支給でよい。
- 保護司実費弁償金の現状の取り扱い、単価については妥当なものである。
- 無報酬のボランティアでは保護司を探すときの説明に苦慮している。今時、無報酬のボランティアを受け入れる人がいるのかと思う。
- 使命感を持って職務にあたっているが、働きながら保護司をする者が増え、活動に参加できない保護司が多くなった。
- 仕事に就いていない時間的余裕のある保護司が少なくなっている。今までは保護司は篤志家によるボランティア活動であるので、現状の待遇で問題は少なかったと思う。
- 都市部以外の地域では、対象者の数がかかなり不均衡である。当地区でも3支部間だけではなく、1つの支部の中でもその地域によって大きな差がある状況である。
- ボランティア活動とはいえ、会費の負担・実費弁償金の金額などを考慮すべきである。
- 活動ごとに実費弁償をしている。下調べや関係団体・個人との打合せや意見聴取など金額に表れない多種の活動がある。
- 運転ができない人は交通費がかかる。実費くらいは支払いをして欲しい。
- 組織の活性化と保護司同士のつながりの強化のためサポートセンターを利用している。
- 保護司会が2市からなっており、一方の市からはサポートセンターが不便な位置にあり活用が難しかった。3年前に市の計らいで、面接場所の提供を受け、積極的な活用ができています。減免で借用できていることもありがたい。
- サポートセンターの利用が少なく、利用者も限られている。
- サポートセンターの活用方法を、他地区の事例を参考に検討する。
- 更生保護サポートセンターが保護区の間にある（1市1町）。午前10時から午後4時まで使用できるが、土、日、祭日が使用できない。対象者は、退勤後の午後5以降、土、日、祭日を希望している。
- 更生保護サポートセンターが市役所内に設置されているので、土・日・祝日に、対象者との面接に使えないので不便である。地区の地域範囲が広いので、もう1カ所活動拠点があれば良いと思う。
- ICT化の推進に取り組んでいるが、操作方法やセキュリティの問題で個人差があり、浸透するまでに時間がかかる。
- パソコンやスマホに不慣れな方が多いので、ICT化デジタル化が進まない。
- ICT化の推進について、個人差が大きく特に年配者の多い現状では難しい。
- IT化の研修をするだけでも大変な労力を要し、これをして、という意見も聞かれるため、現状では、IT化を進めることはできない。
- 地区保護司会はICT化がかかなり進んでいる。
- 「更生保護」を知らない方が多く、広報活動の充実化を図る必要がある。
- 守秘義務の元で保護司活動をしてきた者にとって、広報活動と言われても戸惑いを覚える。認知度が低いのは当たり前である。
- 再犯防止を保護司会に押しつけている。
- 地域的な問題があり、進まない活動がある。
- 職場のように1つの場所に一同がそろっているわけではないので、必要事

項が全保護司に徹底するまでに時間差が生じたり意思の疎通が難しいところがある。

- 活発に活動する保護司会、サポセンと自負するのであれば後退することのないようにしたい。
- 有職の保護司が多くなっており、会議や研修の欠席者が多くなっている。
- 自治体が保護司会に協力的である。地区会長が居住する自治体所管課が地区保護司会の事務局となり、総会・理事会、定例研修等の各種活動、保護司費用弁償の請求、会計事務等を担っている。
- 地区保護司会の7割ほどの保護司が環境調整保護司になっている。企画調整保護司になることで、保護司会の組織や活動をより理解できるようになる。
- 人口減少や経済環境の変化等によって犯罪件数も地区により大きく変化しているので、保護司の定数が不平等になっている。
- 保護区における会費について、負担感はない。
- 個々の状況によって、負担感は違うと思う。
- デジタル機器の使用法が苦手な方がいる。
- インターネット環境の整備（環境設定費用の捻出）。
- 更生保護サポートセンターの夜間、休日の利用法。
- 企画調整保護司の指定。
- デジタル化が進んでいない。
- インターネットの環境が整っていない。
- ボランティアとしての実費弁償金（or報奨金）について苦情等は聞きません（言わない・言えない）が、保護司活動の現状を上部が把握して充実願いたい。
- 市当局も保護司会の活動に協力的でありがたい。
- 大型イベントの予算が欲しい。
- 保護司の活動は究極のボランティアと思っている。
- ボランティアの割に、専門性も高く事務作業も多く感じられる。
- 保護区の活動で保護司会を運営するための会費、支部などの活動会費の他親睦のための会費など経費の個人負担がある。
- 保護司法第11条（費用の支給）、保護司実費弁償金支給規則、保護司法第13条（保護司会）により定めている。
- 地域活動費の実費弁償金の支給根拠の明確化を。
- 非常勤の国家公務員であるという立場から、また、ボランティア活動の一環としての立場から、待遇面ではそれほど大きな課題はないのでは（個人的な意見か）。
- 他の団体では年俸制にしたとの話も聞かすが、ボランティアでの活動にこそやりがいや誇りが持てるという点があると思っている。
- 分区によっては活動資金が不足しているところがある。分区によって、費用弁償金の配当金の使い方が不十分である。
- 現状では、保護観察や環境調整、また、社会を明るくする運動や社会貢献活動でも、各保護司の善意で活動を進めている。そのことに対し、各保護司から援助を求める声はない。今後も、善意でも活動をしようとする気持ちを大事にしていきたい。
- 事件担当、サポセン勤務の実費弁償は理解しているが、これ以外の活動時の実費弁償は、事務局任せで詳細は分からない。
- 対象者の面接や保護司間の協議等で更生保護サポートセンターを利用する

保護司が限定される。

- 保護司会の活動の活性化の為に保護司の平均年齢を下げる必要がある。
- 面接場所の確保（住宅事情も関係する）が大きな課題となっている。
- サポートセンター等地元自治体の協力により円滑な運営が出来ていると思う。
- ほとんどの保護司が家庭で面談を行っている。サポートセンターが開設されたが時間制限及び遠隔地であり、利用しづらい。
- 保護司の社会的認知度が低い。
- デジタル化の推進のため個人のスキルアップのためパソコンの操作などの相談にICT化推進担当保護司を中心に呼びかけている。
- 保護司会の役員を中心に企画調整保護司として会の運営に当たっているが、有職保護司もおり事業を活性化すればするほど事務量も増えるため苦慮している。
- 自宅以外の面接場所の確保について、本年退任した保護司の対象者が車など乗れない事例で引き継ぎをした保護司と距離的に離れており、社会福祉協議会と協議し面接場所を確保した。
- 現在使用の会計システムは、平成27年3月に「更生保護法人全国保護司連盟」より配布されたものを使用して目的別決算及び予算を作っているが、性質別の打ち出しが出来ると良い。
- 事務局員の仕事は、あまりにも保護司本来の業務とかけ離れているように見える。膨大な雑務に追われている状態を見ると引き受けられないと言われてしまいそうである。特に会の運営にかかる費用の交付方法に疑問を抱かざるを得ない。会議等の実績による経費の交付は、いたずらに会議を増やすだけである。報告等に余計な事務作業を余儀なくさせている。このようなことが、保護司になった人の口から出る言葉が「だまされた。」となる。雑務が多すぎる。保護司の引き受け手が見つからない原因の一つになっていると思われる。
- 保護司法第13条（保護司会）に定めている。
- ①行政に対しての働きかけは、保護司会が中心では、行政がなかなか動かないことがある。②保護観察対象者の面接場所は、原則、保護司の自宅を面接場所としている現状から、保護司候補者を確保する際、家族からの理解が得られず反対されてしまい、保護司になることを断られるケースがある。
- 現状では大きな課題は見当たらない。
- 保護司によっては、自宅での面接が困難な家庭もある。
- 各保護司は、会社の定年が伸びたことや自営など、それぞれ仕事をもちながらやっています。また、地域では地域の役員も兼務している人も多い状況です。各保護司が、仕事を調整しながら、保護司活動を続けているのが現状です。
- ①サポセンを数名で当番制で運営しているが、地域が広く、活用は十分ではない。又、後継者も育っていない。②サポセンでの面接場所の提供は、近隣の保護司の活用のみ。（土日及祭日、平日17時以降は不可）③H@の活用等デジタル化が進まない。
- 保護司会運営の財政は脆弱であり、第2四半期にならないと運営資金の調達が出来ない。
- 実費弁償として、請求できない経費がある。
- 保護司だけでなく、ボランティア全般において、若い世代からの人材の確

- 保が難しくなっている。
- どの部会もサポートセンターを利用している。
 - 各保護司の活動に際し、理解と協力のもと、各保護司の熱情あふれる姿勢に感謝したい。
 - ①本会サポートセンターは保護区内の市に所在しており、当市からは自家用車で1時間以上かけて行かなければならない等、センター所在地以外に在住する保護司にはメリットがない。②報酬制は、保護司法第1条の精神が相容れない。保護司活動は、基本的に無報酬が原則である。また、報酬に関する議論もあると聞いている。③理事会や専門部会への出席には、旅費が支給されている。専門部会の旅費やお茶代は部会長が立て替えている。以前は印刷代金も一時立て替えていたことがあった。この点は、現時点では改善されている。保護司はボランティアである。原則、無償である。
 - 報酬制は責任が重くなる。無報酬と胸を張りたい気持ちがある。
 - 現状で問題ないと思っています。保護司の使命に「社会奉仕の精神をもって」とあり、ボランティア精神で活動しているので、今のままでよいと思っています。
 - 保護司への給与は、本来ボランティア活動の主旨と馴染まないと思える。また地域により事案件数の多い少ないがあり、保護司間にも担当件数の多い少ないがある。また同じ期間や罪状でも対象者によって保護観察の難易度も違いが生じる。以上のことを数値化するには困難が伴い、関係者や市民の皆さんに御理解いただけないことが新たな課題となるのではないかと。
 - 現状、サポートセンターの運営は週2回実施し、2名体制を採っている。面接のみでなく、保護司同士のコミュニケーションの場として活用している。
 - 物価高等の影響で、保護司活動に対し支給される実費弁償金が、実際の活動で生じた費用を下回っており、各保護司の金銭負担が深刻化している。
 - 無報酬（ボランティア）承知で保護司を引き受けているのが大多数と思う。
 - 保護司の定数は都市人口と犯罪件数や地域性を考慮して定数が決定されていると思う。保護観察対象者は年々減少している。定数は犯罪予防の一環としてある犯罪抑止効果を持っている。しかし、地域全体の安心安全啓発に防犯活動や非行防止活動の一体的推進体制を整備すべき。
 - 保護司の無償化により、奉仕活動は所得や時間の余裕のあるものに限られる。しかし、定年延長や就労時間の多様化で若者や熟年世代の保護司確保が難しい。
 - 無償の国家公務員（ボランティア）という待遇を承知の上で活動している。
 - 待遇に関しては、特別な困難は感じていない。
 - 自宅で面接が難しい保護司は、常に面接場所の確保に努力している。この点でサポートセンターの存在はありがたいが、正直一か所では足りない。そこで、他の公共施設（公民館等）の使用を申し込むが、自治体の対応（面接場所としての利用の可否について）に温度差があり、保護司会として自治体に働きかけをしていく努力が必要と考える。
 - 保護司会の役員は、現状、年齢順・委嘱順で決めている。当然、組織硬直化の原因となるため、若手を起用して活性化を図りたいが、なかなか難しい課題である。
 - 性犯罪の対象者の場合、自宅で面接すると家族と接する可能性もあるため、面接場所の確保が難しい場合がある。
 - 保護司の存在や役割を知らない人が多い。

- 面接の場所の確保が課題となっている。
- 当地区ではサポートセンターまでは遠いが駐車場有り。研修室も有り、良い。
- 当地区サポートセンターとして平成25年10月から行政から無条件で貸与され、令和5年7月1日より大きな部屋2室が同様の条件にて貸与。保護司会活動の拠点として面接場所等のより充実した活動が期待される。
- 保護司への就任勧誘をお願いに行くと、「犯罪者を家に入れたくない。」と断られる。
- サポセン運営のための企画調整保護司の活動が重荷となる。
- 保護観察所から与えられた環境調整や保護観察を行っています。また、サポートセンターも開設しているが、更なるサポートセンターの活用方法について検討したい。
- 従来、保護司は黒子のような行動を取ることが多かったのが事実です。しかし、近年はサポートセンターができるなどして動向が変化してきています。これは犯罪件数の減少から、保護司の職務が犯罪対応から犯罪予防に移行する流れが生じていることだと理解しています。
- 保護司の各地区の人員は、現状の人口のバランスで再設定が必要。
- 対象者との面談の中で、「食事や当面の生活費がない」と言われると、保護司の自己負担で用意せざるを得ない、という陳情が各保護司から寄せられている。
- 自宅で保護観察対象者との面接を行うことへの抵抗感を持つ保護司、家族がいる。
- 推薦を断る理由として面接場所がない(自宅では嫌だ)という場合が多い。
- サポートセンターが遠く面接場所に困っている。
- 更生保護サポートセンターの活用がされていない。徐々に保護司活動の現在の社会に合ったデジタル化を推進している。サポートセンターの整備もできました。
- サポートセンターが今後は必要と思われます(現在、暫定的に開所している)。特に保護観察対象者との面談をなるべくなら公の場所で安心安全なところで行えるようにしていただきたい。
- 更生保護サポートセンターの設置目的は保護司活動の拠点、相談・面接場所の確保、研鑽、交流の場としている。各地区に一箇所であるため、面談箇所は難しい。また地域住民の相談窓口としてはなかなか訪問しづらい等の課題もある。電話・メールによる相談件数も少ない。
- 保護司会の運営については、自治体職員の実務的な協力が無いと成り立たない。活動環境をより良くするためには、さらなる首長の理解と実践力を引き出していき、安心安全な魅力ある街づくりとなるよう協力を要請していく。
- 非常勤の国家公務員であるという身分を保障していただいても、社会からの認知度も低く単なるボランティアとして扱われているのが実態ではないか。
- 保護司の活動に対する一般市民の方々の理解度が低く、広報活動だけでは認知度を上げていくことには無理がある。
- 保護司会運営事務担当保護司と関わっていない保護司の仕事量の違いが大きい。
- 報酬制の導入には慎重意見。報酬を目的に保護司になりたいという人もいるかも知れない。

- 保護司会の会費負担について、規定があるのか無いのかがわからないが、自主的に活動するならば不要と考える会員いるかもしれない。「保護司活動で役務を提供しているのに、さらに会費を払うという制度はおかしい」、「大きな使命やサービスが与えられているのに、対価が無いということは、意欲や魅力の減衰につながる」という意見もあった。
- 実費弁償金ではなく、報酬制にすると保護司の責任も重くなるし、やるべき負担も多くなる。
- 現状のままで良いかとおもわれる。各地区での会費の個人負担額が高い！ボランティアから会費請求するのか！…意見提示がある！実費弁償金に関しては一般、理事会等で会費や実費弁償金の説明を行った。
- 報酬制では、今の時代、人が集まらない。実費弁償金という名目で良い。会費納入しているが、用途説明がない。
- 「実費弁償金でカバーしきれない負担がある」との意見に賛成です。保護司の具備条件をすべて満足している保護司はいないと考えます。多少でも、金銭的な負担なくしていきたいと考えます。
- ボランティアといえど保護司は責任の重さ、時間の制約、保護司の使命感、研修、面談、報告等かなりの生活の部分の占めている。
- 保護司の待遇は、保護司法第11条で給与を支給しないと規定されており、また、同第13条で保護区ごとに組織される保護司会が、活動計画の策定や保護司の職務に関する連絡・調整を行う。
- 社会奉仕の精神・ボランティアが基本となっているのなら、現行の実費弁償制で良いと思うが、その過多については議論の余地あり。
- 第73回社明運動大会で講師による大講演会を企画したが、行政からの予算が半分に満たなかった。それでも実現しようとの保護司の熱意が実り、市町を超え経験1年の保護司から25年生まで約半数の保護司から平均一万円の寄付が集まり、集客目標600人を大きく超える講演会を成し遂げた。保護司は待遇や報酬ではないことを実感した。ボランティア活動は成果を褒めたたえ満足度を上げることであることを通算50年のボランティア活動で学んだような気がする。
- 対象者を持たない保護司や新任保護司保護司にとっては、地区保護司会の会費徴収は厳しいものがある。会費の使途を説明しているが、実感を得にくい保護司もいると思われる。
- 保護司には、給与を支給されない。実費弁償金としてその職務を行うために要する費用の全部又は一部の支給を受けているがカバーしきれしていない。
- 会費が発生し、連合会等への分担金を個人から徴収している。
- 保護司として対象者との面接や生活環境調整等を行うことが主な活動であるとするなら、自保護司会の運営や市保連のような代表組織の運営に当たる保護司の負担はかなり大きい。
- 地区および全市的な保護司会の運営について、専従的に実務を担当してもらえる方を配置することはできないか。
- 面接場所について、サポセン以外で町内会館、自治会館、公民館を利用している方がいるが、中々思うような時間が取れない。
- サポートセンターの休日利用。
- サポートセンターの事務専任従事者登用。
- H@の活用が不十分では。
- サポートセンターの現状は手狭であり、大変不便を感じる。

- デジタル化に伴う技術的なサポート者も無い。専門的な研修の機会を得たい。
- 少人数の保護区であり、組織的には負担が大きい。
- 社会を明るくする活動も積極的に実施してきている。
- サポートセンターの運用方法が多機能すぎて選択肢が難しい。
- 保護司同士のつながりも大事だと思っており、コロナ禍が開けたので視察研修や懇親会を計画している。
- 現サポートセンターのデジタル化は進んでいますが使える方が少ないので地区で講習会を開催検討中！
- 地区保護司会の資料など管理が行き届かない点、デジタル化によるデータ管理など規約が必要かと感じている。当地区サポートセンターは市の中心より南部で北部の地域からすると離れている。(利用ができない、遠くて時間がかかる) 北部やその他地域では施設利用で公民館や保護司の事務所・塾の教室を借用している。
- 保護司会活動として地域で“社会を明るくする運動”等活動を行っていても、保護司ってなに?“社会を明るくする運動”ってなに?と言われることがある。大手の企業においても、各種団体においても“社会を明るくする運動”の認知度が低すぎる。保護司会等一部の団体に任せるのはおかしい。
- 現在、サポートセンターは保護司全員が企画調整保護司として週3日(火・木・土)体制で運営しています。対象者との面接、保護観察官の定期駐在、各部会の会議、更女会の役員会、OB会との情報交換、デジタル化推進委員会の実施等、センターを積極的に活用するよう務めています。
- サポートセンター以外に面接場所を設定している。特に、日曜日に面接できる場所があり、ゆったり面接できる。若い保護司に参加してもらいたくても、仕事優先になれば研修や面談等に費やす時間が取れないため、断られるケースが多い。
- 保護司法第13条で保護区ごとに組織される保護司会が、活動計画の策定や保護司の職務に関する連絡・調整を行う。また、保護司活動の環境整備のため、更生保護サポートセンターの整備、H@を活用した保護司活動のデジタル化などを推進している。
- 当地区ではサポートセンターを行政施設に一カ所、民間施設に一カ所の二カ所設置。必要に応じて使い分けている。
- 地区保護司会の事務局運営を10年以上担当してきたのでA4紙1ページの呼びかけで会員をできるだけ多く集め、わかりやすく一日の行事に参加していただくことができるかお勉強させていただいたつもりです。デジタル化とは早く伝達できる⊕(プラス?)もあるが間違いの訂正も単純になる。情報が混乱して信用の低下になるようでは意味がないではないか?
- 活動を行うにも社会的認知度が低く、スムーズな活動をするため事前の説明等に時間がかかる。また、常設サポートセンターではないため、保護司との交流場所として活用が乏しい。
- サポートセンターは重要であり、情報交換の場として面接場所として活用されている。
- 広報活動は、行政と共に「社会を明るくする運動」推進委員会を運営し、作文コンテストへの公募、「ひまわりの絵を飾ろう運動」への協力依頼等、小中学生を中心に参加していただくことで啓発活動に参画してもらっている。オピニオンリーダー等への啓蒙として広報紙を年4回発行している。
- 今年からサポセン企画調整保護司の当番勤務を週5日から4日短縮すると

共に勤務時間を午前中のみでの当番としました。現在、公益財団法人施設の一室を借用していますが、当番保護司の仕事が少ないので、会館の職員の皆様をお願いをして、午後の電話、連絡等は会館の職員をお願いすることになりました。

- 各級表彰等充実が図られてはいるものの保護司会への財政面のさらなる充実が必要と考える。
- 面接場所の確保と柔軟な利用環境の整備。
- 保護司会の会費が高い。2023年度時点で7,000円。
- 自宅での面接は家族の負担が大きいため、近所の地域ケアプラザを利用している。
- 保護司活動のデジタル化。
- 各組織（市・県・関東等）への会費は、個人で払っているため、会費が1万円。この負担は高額。実費弁償金を超える額の負担をして活動していることもある。
- 面接場所は、サポートセンターだけでなく、社協・自宅に近いケアプラザやコミュニティハウス、地区センターなどを利用しているため、面接環境は良くなってきている。保護司会としては、有職保護司が増えてきているため、土曜日・日曜日に役員会や理事会、自主研修会などを開催している。ただ、学校や役所、観察所などに関連した活動は、どうしても平日になってしまうため、出席者が少ないのが課題である。今後は、平日の夜も検討しているが、そうすると逆に出席できない保護司もいるため、どこで折り合いをつけるかが課題。
- 実費弁償金を支給している。
- 当保護司会のHPが完成しているため、活動を広くアピールできるようになった。保護観察所のご努力下、面接に町内会館が利用できるようになり助かっている。
- 保護司会を運営するための会費は、各保護司にとって負担になっている。
- 保護司会を運営するための年会費が負担になっている。
- 無報酬の必要性について。
- 保護司活動の整備のため、更生保護サポートセンターの整備が必要。
- 面接場所の確保に努力している。
- 理事会の事務連絡ではデジタル化が進んできた。サポートセンターの活動をしている。
- 民生委員・児童委員（以下民生委員という。）は対象がいなくても手当が支給されるという先入観からか、民生委員に比べ待遇が悪いという声を聞く。厳しい選考基準をクリアした自負に対し、保護司の活動が地区で理解や評価がされていない、されにくいということかもしれません。
- 地区活動は、自治会・自治連合会との結びつきが不可欠だと思いますが、共同活動の場が少ないと感じます。
- 社明運動は他の地区活動に比べ認知度が低く、防犯活動は直接の被害に重点が置かれ、再犯防止活動は置き去りされがち傾向と感じます。もう少し、行政の壁を越えた活動方法に取り組む必要があると思います。
- 保護司法第11条に関して現行実施で問題ない。
- 保護司会の年会費の他、各会合、部会等への出席を真面目に実施すればするほど交通費など自己負担が増している。
- 面接場所の確保は、公的施設をはじめ保護司各位の努力により整っている。
- 保護司・保護司会のデジタル化については、民間活動支援専門官室職員の

- ご指導を仰ぎ推進している。
- 更生保護サポートセンターは、民間活動支援専門官のご努力により、区・社会福祉協議会が管理する施設内に、暫定的ではあるがサポセンとして月1回半日の態様で開設している。
 - 区内の公的施設の借用は皆無。民間施設でも、「都会」では、賃貸料は月額5万円の部屋は皆無である。
 - ①せめて各種報告書や保護観察終了後の関係書類返却の際には保護司の郵便料金負担と切手購入など郵送事務負担を減らしてほしい。その他にも、保護司の個人負担金額は大きいと感じている。②実費弁償金の趣旨や内訳が不明である。ボランティアとしての善意だけに頼るシステムにすでに限界がある。
 - サポートセンターが本当に必要なのか。本会にサポートセンターがないことで、特段不都合を感じることはない。本会の組織力では、開設するとさらに負担が増えるのではと危惧している会員が多い。
 - 保護司会活動に協力しない人、又は個人活動はしていても報告書の提出の遅れなど。
 - 社会的に名誉な仕事です。現状不満はありません。
 - 保護司は社会的に名誉ある仕事です。活動にあたり、実費弁償の制度があります。
 - 保護司の区域での定数の見直しが必要（現状充足率70%くらい）。保護司不足。
 - 保護司個人の会費負担の軽減。
 - 保護司会の会計決算は、保護司の会費（10,000円/人）が無いと赤字となっている。
 - デジタル化のスキルを有していない方が多い。
 - 保護司の活動内容の性格上、実費弁償金の支給は妥当と思われる。しかし、実費弁償金でカバーしきれない負担は考えられる。
 - 最近では自宅での面接が困難な新任保護司の割合が多くなりつつある。そのためにも面接場所の確保が必要である。
 - 保護司会会費が負担に感じる人もいる。
 - 更生保護サポートセンターにはありがたく感じている。
 - ボランティア活動の一環。
 - 自宅で面接しにくい保護司がいる。
 - 会議場もなく、多くの会員との会議に限界が生じている。
 - 会員と役員との問題共有が図れない。よって伝達に時間を要する。
 - サポートセンターの在り方や活動環境、その他の問題事項について協議、共有ができず進展できない状況である。
 - 臨時の公務員。
 - 自宅で面接も出来るし、自由時間を使って啓発活動もできる。
 - 保護司の中では家で保護観察が出来ない方もいて、その対策としてサポートセンターの設立を強く希望する場合があります、一部の方で対象者を持たない最大の理由としている。
 - 保護司実費弁償金支給規則なるものを初めて見ました。保護司活動が行われ、観察所への報告等を元にこの規則の範囲で支給される実費弁償金。
 - 更生保護、保護司（会）は市民に知られていない。
 - 事務局である区役所の協力を得て、良い環境で活動できている。
 - 地域社会の連帯感の低下、地域社会で献身的に奉仕する人を得ることの難

しさがあある。職務に比較して待遇が必ずしも十分ではない。特に、最近、保護観察所事務と思われる部分が増大していることは否めない。業務のIT化をしたからと言ってすべてが解決するでもなく、その辺の見極めが必要。

- 保護司実費弁償金で対応、報酬制でないがそれ自体は問題ない。
- サポートセンターが市の中心的位置にないので、人によっては交通費がかかる。
- 実費弁償金で良いです。
- サポートセンターでは、役員会・保護観察（対象者面接）・更生保護女性会が利用。
- 報告はPCが使えるようになり、ずいぶん楽になっている。
- 報酬制の導入。
- デジタル化の推進。
- デジタル化の推進が遅延しているように思われるが、推進に当たり先立つモノ（予算）がない。
- サポセン当番の時に部会の運営事務ができるので助かっている。
- 刑法犯認知件数の減少に伴い、保護区内の令和元年度から令和4年度までの保護観察及び生活環境の調整の累計件数は減少傾向にあり、当保護区を管轄する警察署の刑法犯認知件数は平成15年以降毎年減少している。そのため、保護区の定数を見直す。
- 保護区が2市に渡り、それぞれの市に更生保護活動に支援を頂く機関団体が存在（例：更生保護女性会、青少年指導員連絡協議会、青少年相談員連絡協議会、民生委員児童委員協議会など）するため、現状では2市に分かれて啓発活動する機会が多く、保護区全体で啓発活動に取り組むのが困難な状況にある。
- 企画調整保護司以外のサポートセンターの有効利用（面接場所として）。
- 社会的認知度はテレビや映画等メディアにより、社会一般に知られるようになってきたが、保護司人材確保の観点からは乖離しているようだ。
- 第11条については、ボランティアと思っているので、今までで良いと思う。
- 保護司のボランティア精神に依存しての委嘱制度に、限界がきている。
- ボランティアとしては、現状が限界である。
- 無報酬でいいと思われる。（報酬があると活動しにくい。）
- 保護司活動の啓発、社会認知度の向上。
- 細かい話ですが、会長宛に実費弁償金の支給額の内訳書が届きます。個人情報のため、それを個人ごとに短冊に切って個々の保護司に手渡しています。企画調整保護司の年間配置日数の減。
- 保護司会として個々の保護司活動の支援に努めておりますが、個々の状況に応じた支援、例えば面接場所の確保、サポセンの利用もありますが不十分です。
- 保護司会部会活動において、活動量の差があり、負担の多い会員の不満につながったことがある。自宅での面接は今後とも困難が予想される。
- 地区保護司会運営会費について、上部団体への上納があり、声には出していないが疑問に思っている会員もいる。特に更生保護女性会については、メンバーになっていただくにあたって障害になっている。
- 面接会場については、自宅対応が難しい事例が増えているが、長年保護司をされている方からすると、自宅原則が徹底されており、後輩への指導に

についても、そのことがいわれているようである。自宅面接の良さもありながら、家族構成や家屋状況（間取りや部屋数）によっては無理が生じている。

- 活動にかかる経費について、すべてが弁償されるわけではないため、持ち出しがある。
- 当地区では行政の理解・協力が得られており、更生保護サポートセンターや面接場所を確保できている。
- ボランティア活動なので「無給」は当然だが、会費の1万円には疑問がある。
- 多少の個人負担は仕方ないと思う。
- 給与の支給なし、実費弁償金ありの現状に、特に問題はない。
- 実費弁償金の請求作業が少し面倒である。
- サポートセンターができて、保護司会の活動も充実しつつある。
- サポートセンターは活用できている。
- 面接場所の確保が難しい。(地理的にサポートセンターは遠い)
- 面接に対する不明点、不安感を持っている保護司がいる。
- 活動を続けていく上での個人的な環境。
- 社会を明るくする運動に対しての行政の協力をより多くしたい。
- 新任保護司が困った時の相談相手は。
- 年会費10,000円。その他必要時に支出はあるが、避けられないものかと思う。
- 給与を支給しないこととされている。基本的には報酬を前提としない制度であることと、定年以外に任期に制限がないことは大きな問題であると感じています。
- 各保護司会で面接実施。サポートセンターとして固定の場は持っていない。
- 面接場所の確保の必要性。保護司同士のつながりを深く築く。小規模の保護司会であり、サポートセンターの設置や常駐人員の確保は有職の方もあり難しい。H@の導入は保護観察経過報告や定例研修会の復習、法務省の取り組み等いつでも閲覧することが出来るようになり大変便利になりました。面接場所が保護司の自宅、または対象者の自宅を前提とする制度は、現在の住宅事情を考えると大きな課題があると感じる。とくに中年より若い世代では困難が大きい。
- 11条による待遇で問題は無いと思います。
- ホームページは実際連絡事項ぐらいで十分活用をしているとは言えない。又各保護司の繋がり連絡はできているが職を持っているので偏りが生じる。
- 「待遇」を条件に保護司の任を負っている人は少ないと思う。最近保護司会も細部にわたって各口座に振り込まれるお金についての説明が口頭および印刷物でされているが、以前は殆どなかったように思われる。
- 個人的な見解であるが、恐らく、多くの保護司は“ボランティア”の意識をもってその任務に携わっている方々が多いと思う。ボランティアの原語の意味は“自由意思”であり利他の性質を含んでもいる。無理やりさせられているわけではなく、自己が選択した“責務”だからこそ価値があり、生き甲斐が生じるのではないだろうか。
- 女性保護司の要望がきっかけとなり、面接場所の確保としてサポートセンターに加えて、各地区の公民館等の利用の道が開かれた。
- サポートセンターが設置されている影響は大きい。職務に関する資料の閲

覧や情報の交換がされており、特に人的交流での話し合や繋がり、活動しやすい環境に欠かせない要素の一つである。サポートセンターの活用の一環として、DVDを用いたオンライン講演会（研修会）の開催や、研修会を欠席した保護司に対してDVDを用いての視聴を勧めている。

- 実費弁償金は保護司個人と保護司会に支給され、会へ支給された金額はさらに個人と会に分けられるので（会によって実情は異なる）仕組みが複雑である。県・国等連合会費の会計報告が保護司個人まで報告されていない。
- 再犯防止計画等の実践を求め中、自治会及び関係機関との連携活動に対する活動予算（実費弁償金）が少ない。
- 自宅に面接場所を確保するのが難しい人が多い。
- ボランティアでは今後保護司の確保は困難になることが予想される。
- 対象者との面談は多くの場合、保護司の自宅を利用していると思われる。
- 費用弁償等については、多様な意見があると思える。報酬がないので保護司適任者確保が困難は、保護司が継続的なボランティアであるとしても本末転倒ではないのか。
- 保護司の活動は、無給・無報酬による活動であることを誇り思っ職務を遂行しているのが現状である。
- 十分とは言えない。実費弁償金は保護司活動にたいし意欲的になれるが、自弁する費用の方が多い。諸物価の高騰もあり十分とは言えない。
- 電気、ガス、ガソリン代など諸経費が高騰している。報告書の封書切手は自払となっている。
- 会議などの費用弁償は明確になっているが、その他の活動については曖昧である。
- 弁償金を求める方が、多くなって来ている。
- 現行の実費弁償金は安いと思う。
- 保護司会運営のための会費を徴収している。実費弁償金でカバーしきれない負担がある。無報酬だからこそその良さもある。ボランティアだから責任を限定的に考えることができるし、対象者や世間の人の見方も温かいものがあると思う。報酬をもらっていると見方が変わるのではないのか。
- 保護司のなり手不足は金の問題ではない。
- 本地区では、社会福祉協議会に事務委託費を払い、保護司会の事務関係の仕事をして頂いている。サポートセンターは現在週2回で、担当者も変わりメールのチェックも不十分である。オンラインでの通知は、常駐する社会福祉協議会の保護司会事務局担当が望ましい。
- 対象者によっては時間や費用がかかる。
- 保護司の活動は実費弁償金支給の現状が妥当。
- 保護司活動において実費支給は特に問題に感じていない。
- ボランティアでよい。報酬を出すととなると今後の推薦、委嘱にも影響する。
- 他のボランティア職では若干の報酬制度があると聞いている。それに比べ、保護司を勧誘する時、無報酬だというのは条件として厳しい。
- 待遇については、面接等活動時は国家公務員的待遇があるとされているが、活動状況により報酬制を望む声もあり、又、会費については保護司自覚金として徴収しているが、ボランティアなのになぜ会費がいるのかとの疑問もある。
- サポートセンターが設置されて、活動拠点が整備された事は国の努力に敬意を表する。半面出勤の責務が生じた事はいささか疑問。また、社明活動の「法務省主唱」は活動環境整備についての国の本気度を疑わざるを得な

- い。
- 新型コロナウイルス感染症も落ち着き、今年度の社明運動の広報活動では、中学生の参加を得て活動できている現状である。
 - 保護区ごとに組織される保護司会が活動計画行っている。支部活動として月1回処遇会議を行い、保護司相互間の助言等、横のつながりもできて効果的である。
 - 支部活動として社明強調月間に合わせ、地域の班単位で処遇・意見交換会を開催し情報交換と互いのスキルアップを図っている。
 - 社明活動を積極的に実施している。
 - 社会的認知度が極めて低い。
 - 面接場所の確保（自宅やサポートセンター以外）。
 - 使えないサポートセンターは無駄。
 - ICT化は高齢化する中で進めることは難しい。
 - サポートセンター設置に伴い事務局も併設した。活動区分の考え方を明確にしないと地区内の一部保護司の理解が得られていない。
 - 地区保護司会が3市1町と広域となっており、機能不全になっている。
 - デジタル化の推進について具体的に説明して欲しい。
 - 保護司を知ってもらう必要がある。市民は「知らない」と回答している。
 - サポートセンターが1ヶ所で会議などは不自由ないが、対象者面接に使う保護司は近隣の保護司には限られている。
 - 保護司の情報交換の場としてサポートセンターは有効に働いており、事務処理の場としても有効である。
 - 現状のサポートセンターだけでは利用時間に制限がある。
 - 当会にもコンピュータを導入し、事務対応は出来るようになっているが、H@の活用が十分とは言えない状態である。その理由として、保護司の高齢化やコンピュータの私的活用環境の違いによることがあげられる。
 - 新任保護司の確保が難しくなっている。若い世代人口が減っている。
 - 休日や夜間に活用できるプライバシーを守る面談場所確保が難しい。
 - 持続可能な保護司制度のためには、地区ごとの保護司定数の検討が必要。
 - 面接会場や保護司ミーティング会場として、更生保護サポートセンターの利用促進を図る。保護司会の社会的認知度の向上、広報のあり方の工夫が必要。
 - 面接は個人宅が多いが公共施設も多くなっている。また、活動内容は事業計画に基づき、各地区会（旧分区）で細部については活動を行っている。
 - デジタル化、広報等についてさらに推進が必要と思われるが、事務所の借用、予算、人材の発掘に問題がある。
 - 保護司専用ホームページ H@を活用した保護司活動のデジタル化について、保護司会で H@を活用している保護司の割合は低く、PC等の機器の扱いが不得手な方は、今更それを克服し、従来の方法からデジタルな方法へと変更する気力のない方も一定数いる。また、H@の活用はマニュアル等の書面で見ただけでは、活用できる機能や操作方法が分からないと感じている方もいると思われる。
 - 保護司の社会的認知度は高いとはいえない状況であることが現実であり、一般の人々は保護司という役職を知らない人、聞いたことはあってもどのような活動をしているのか知らない人が多いため、保護司のなり手を増やしていくためにも、認知度の向上は重要な課題である。
 - 更生保護サポートセンターを核に、保護司会活動を行っている。

- 事務所は、行政から無償で借りている。駐車場も広く無償である。
- 当保護司会は特殊だと思いますが、当保護司会の事務局は市役所内にあり、事務局員は市役所職員が行ってくれています。その為、サポートセンターは週1日だけ開いて市民からも更生保護に関する相談を受け付けています。
- 保護司会でサポートセンターを使用したいときは市役所に届ければいつでも使用することができます。
- 週2日（火・木）のサポートセンター開所日に当番表をつくり企画調整保護司が順番に出勤しています。しかし、全員何らかの仕事に従事しているため当番を決めるのに苦慮しているのが現状です。
- サポートセンターの施設所有者から当該施設での面接の使用が認められていない。
- 保護司が自治体や住民に周知されていない。
- 保護司の活動に対して、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。
- 組織活動に伴う、保護司の事務負担量が多いと思う。
- 保護司会組織活動費の事務を保護司が行うのは如何なものか。
- 実費弁償金も会に支給される中で、負担する会費等の集金（合計）が大きすぎる。
- 負担する会費等が高すぎる。実費弁償金から出せないか。
- 保護司に頼りすぎではないか。
- あくまでボランティアを基本とし、報酬制にする必要はない。
- 報酬制にした場合、委嘱できない人が出てくる。
- 事件の担当では実費弁償が支給されているので、現状のままでよい。
- 実費弁償制で良い。年間活動費の上限を上げてもらいたい。
- ボランティアなので実費弁償金でよい。
- 無報酬だからこそその良さがある。
- 現行の実費弁償金の支給で問題はないと考える。
- 報酬、実費弁償金について、賛助金や会費等の負担が大きい。
- ①保護司の定数を満たすのが難しい地域がある。②各保護司会では会費や賛助金などからの補助で会務運営が行われている。
- 行政、学校、更生保護女性会、いずれも保護司会活動に対して理解・協力をいただいております。活動環境は整備されている。
- 「保護司」活動は負担に感じないが「保護司会」活動が負担だといって辞任していった保護司が何人かあった。
- 保護司活動の環境整備のため、サポセンの整備やデジタル化を推進している。
- 保護司会活動報告を出しても（予算の）上限があり、支給を途中で切られてしまうことがあるのは疑問に感じる。
- サポートセンターは保護司会活動の拠点だが、面接場所とするには無理がある。
- 面接のために、地区内まんべんなく保護司を委嘱している。
- 保護司の委嘱年齢が高い現状で、若手に役員を担わせるのには無理がある。
- 現状ではサポートセンターの機能が十分果たされていない。
- 有職保護司の増加で、若手保護司の保護司会役員への登用が難しい。
- H@の活用が不十分。
- 複数の市町村から構成されている保護司会のサポートセンターは、所在市

町村以外からは遠く活用自体が不便である。また、面接場所や会議等も行政の支援があれば、サポートセンター以外の場所でも可能なため、需要は低いのが現状である。

- 事務関係はデジタル化を進めても良いが、研修・会議はオンラインはよろしくない。
- 保護司会活動（計画）がマンネリ化しているが、見直しにはパワーが必要。
- サポートセンターは試行錯誤しながら運営するのが良い。
- 更生保護サポートセンターの設置は、保護司会の活動拠点として、また保護司の面接の場所として活用されている。
- 保護司会活動のデジタル化の推進について、どこまでデジタル化を推進するのか。機密の保持は十分か。
- 特に問題はない。
- 事件を担当していないので、無報酬は当然である。
- 私的にはボランティアであることを前提で保護司になっている。会費を納めるのは更生保護活動への協力の意志を表したつもりでいる。ただ、ネットを見ると高額な会費を納めなければならないところもあるようだ。
- 無報酬であることは大切。
- 施設面接で施設が遠い場合は、費用の持ち出しになる。今は立場上会社から負担しているが、それがなくなれば結構な負担になる。
- 実費弁償金でカバーしきれない負担がある。
- 社会奉仕の精神を持って活動しており無給に不満はないが、会費等自己負担には抵抗感もある。
- 保護司法第11条に基づき実施している。
- 保護司会運営費用の補填が必要かと思われる。
- 専任の企画調整保護司は地区保護司会にとって非常に重要なポストである。
- ボランティアだけでは無理がある。
- 以前は仕事を持っていない人が保護司になっているケースも多く見られたと思うが、現在は仕事をしながらの活動となってることから、活動日は休業や休暇を取らなければいけないケースが出ている。
- 保護司はボランティア活動が原則であるが活動内容により多くの費用が発生する事もある。
- 無報酬は理解できない。重要な使命を担いながら無報酬ではなり手がいなくなる。
- 保護司はボランティアといわれているが、寄付も会費も会議にも経費がかかる。
- ボランティア活動と思っているので、実費弁償金の支給で十分だと思う。
- 保護司会運営費用の補填が必要かと思われる。
- 給与等の支給はされていないが、研修会・理事会等の場合には交通費等の実費弁償がなされている。
- 収入を期待した活動をしている保護司は皆無であろうが、活動に関わる実費弁償以外の自己負担額の発生に疑問を持つ者は多い。ましてや「協会・連合会会費」を、それぞれの保護司が足を運んで依頼する「賛助金」にて充当している現状には大きな無理があると思う。
- 社明推進委員会が社明運動の事業費や更生保護団体の活動費として募金活動を実施していただいているため、会運営上問題はない。
- 保護司の活動が法的拘束の下で行われている以上、保護司会にはガバナンス

スが存在しコンプライアンスが義務付けられる。従って上意下達の運営は必然であるが、そこには保護司の活動がボランティアであることに留意すべきである。つまり生活のどこまでを拘束することができるのかを配意していくことが求められる。活動の特性上、拘束が伴うことを理解しているとしても、その身分や精神的負担に対して行政（上部組織）の立場からどのように支援できるかが課題である。国の対応への疑問を提案・意見に記す。

- サポートセンターの利用、サポートセンターを設置している福祉センターなどを活用することで活動に不具合は生じていない。
- 保護司会役員確保の問題。
- インターネットで保護司の活動を地域に広く知らせたいが、自分が考えるデザインではお金がかかり過ぎること、保護司会のメンバーでパソコン等を扱えない人が多いことから、なかなか思い通りにならない。
- 今回保護司になって、初めて保護司制度について知ったのもう少し、世間に周知する必要があると感じた。
- 保護司の方は尊敬できる温かい人が多く感謝している。
- 会社や役所に勤めながらの保護司活動は時間内での活動に大きな制約がある。
- 現役世代の保護司育成。
- 保護司も他の仕事や役職に就いている方がいて、日々の活動に負担を感じている人もいる。
- 保護司会活動の環境整備の為、サポートセンターが重要な役割を果たしている。
- デジタル化を推進しているが、高齢の保護司はついていけない。
- サポートセンターでの活動が年々密度が増して来ている。市町村合同の保護司会の一部に行政内容に異なりが生じる事があるが打ち合わせで解決している。
- 保護司宅やサポートセンターでの面接は車を持っていない対象者には非常に不都合。件数が少ないので不便さは表面化してこないが大変だと思われる。
- 田舎なので対象者の近所に必ず面接に使える施設があるとは限らない。
- サポートセンターに於ける保護司の活動が不明瞭。
- 現状のサポートセンターの在り方について、もう少し工夫が必要ではないか。
- 企画調整保護司としてサポートセンターの運営に携わっているが、当会の場合サポートセンターの運営が適正に機能していると言えなく、結構な負担となっている。
- サポートセンターを拠点としての面接・各種会議等。
- 就任年度順の名簿が作成されており、役員人事もその順番に決まっていく。
- 保護観察等の本来の活動より地区や支部におけるキャンペーン等の事務作業が多い。
- 殆どの方は保護司は無償で行っている仕事と考えているので問題ありませんが、中には民生委員の待遇と比べる方がいらっしゃいますので、愚痴を言われる方もあります。また、ボランティアなのになぜ会費を徴収するのかといった疑問を持つ方もいます。
- 保護観察で就業支援を行う時に、この地域では社会資源も少なく協力事業主も無いことから、紹介も難しい実情です。また、田舎という事もあり、

本人の素性が近隣に分かってしまう事で、地元で就業することを躊躇う事がありました。田舎での保護司活動は難しい面もあります。

- 対象者がいないと実費弁償もない。
- 定例会を行う社会福社会館は駅から近く、市役所にも近く便利。
- 先日、保護司の依頼をした方が、給与は？は質問された。この意識は今の社会では当たり前だと改めて思った。よく保護司はボランティアと云うが、ボランティアは自発的な意識があつてのことで、現状は無理にお願いしている。またボランティアと云うより職務である。
- 保護司制度が法制化された戦後の時代には保護司宅での来訪は適当であったが、現在、隣りの家に上がったことがないという社会状況の中で、自宅での来訪に抵抗があり、保護司を断る因になっている。自宅での来訪は家庭的な雰囲気の中での面接という利点はあるにしても、社会状況は変化し続けている。
- 率直に言うと報酬が払われるならば引受者はいると思う。以前「報酬はないんだ」と言われたケースがある。
- 現在耐震性の無い建物を借りている。適当な物件（部屋）が無い。
- 無報酬のボランティアであるという点が課題となりつつあると考えます。
- 活動する場所、特に保護対象者との夜間に行う面接場所の確保に苦心している。
- 実費弁償に予算上限があり、活動に対する実費弁償ができないことがある。
- 担当の地域外に住んでいる対象者を担当する場合がある。
- 平日の昼間の研修への参加が難しい場合がある。
- 法律が変わると対応が変わることがあり、その対応に苦慮することがある。
- 法的に無報酬の非常勤国家公務員という位置づけが不透明。
- 保護観察活動は地域差が激しい。当地区保護司会も8支部の地域差があつてそれぞれの活動環境を形成している。
- 保護観察対象者の数も違えば、保護司人材の基盤も違う。
- 現状通りで良い。
- 保護司の高齢化等により、遠隔地での行事の参加が困難になってきている。
- 寄付勧募しなければならないことへの抵抗感がある。
- 更生保護活動においてもデジタル化を推進するべく様々な取り組みが進みが進められている。保護司会には65～75歳の所謂高齢者に属する会員が多数いるので早急なデジタル化には不安を感じている。
- 委嘱する前に保護司の役割等説明、納得しておれば金銭的、業務については問題なく推移しておる。顕彰制度も経年を加味しており誰でも受章されている。
- 「社会を明るくする運動」「社会を明るくする講座」は全会員がほぼ協力する。
- 役員会議の議事録は全会員に情報共有がされている。
- 委嘱を受けるにあたり、経済的余裕を前提に委嘱を受けたのだから止むを得ない、とはなっているが年金暮らしの方には、通信費、交通費等負担になっている。
- 何がボランティア団体なのか。趣味などを一緒にやるのと違い、政治、宗教、肩書等を持ち込んで来る保護司がいる。
- 企画調整保護司の日当を5,500円にしてもらいたい。
- これまでのようにボランティア精神を頼りにしているだけでよいのだろうか。

- 保護司はボランティアとして活動しているが、地域との関わりが深く、町内会等の行事に来賓として招待されるため出費が多い。
- サポートセンターの設置により、保護司同士の連携が深まっている。
- 地域での活動は、自治会や町内会の行事に積極的に参加し、連携を図ることが重要である。
- サポセンの1日4,900円の手当はいかがなものか。
- ボランティアの精神で与えられた保護司活動を全うしたいと思っている。されど、全員が全員同じではなく熱量に差が著しくあるように感じる。
- 保護司本人の環境が大きく影響する。
- 保護司個人についての待遇については特にありませんが、行政からの保護司会に対する姿勢には疑問を感じることがあります。社会を明るくする運動については協力体制にあるのに、保護司の本来の活動については理解があまりなされていないと思います。事務局の設置についても各市町行政でバラツキが見えます。
- 最も大きな課題は、一般市民及び地方自治体（市町）の職員への保護司制度についての周知、理解促進だと思います。個々の保護司の熱意が生かし切れていないのが現状です。保護司がどんな活動をしているのかを知らない市民が多すぎます。また、本地区の市町には、保護司会の事務を担当する行政職員はいません。例えば、民生委員・児童委員の団体の事務局は市町の福祉担当部局内にあるのに、保護司会の事務局は担当保護司個人の自宅が事務局です。従って、事務局担当の保護司の負担は相当なものです。市町の施設や公用車の使用についても、差があるのが現状です。
- 従来から対象者を保護司の自宅に呼び出すのが基本であるため、戸建て住居者しか委任できず、適任者であってもマンションやアパート居住者は排除されてきました。サポートセンターの利用もできますが、公共施設の中にあるため部屋数、使用時間等の制約もあるため、完全な解決策とまでは行かず、各保護司の自助努力により面接場所の確保や通訳者の方などを依頼しているのが現状です。
- 当地区に於いては特に問題はありません。
- 保護司会として出来ることをしていき、更生保護女性会とも協力し活動をしていく。
- ボランティア＝無償を止める。保護司に対する実費弁償金はあるが、報酬がなく国家公務員として国は認めていないのではないか。
- 今後の保護司会活動としてあるべき姿を事例で示す。他の保護司会活動がわからないので交流を活発にする。
- ボランティアでありながら、会費負担などの出費がある。
- 仕事や他の地域活動をしながら活動している保護司が多い。
- 無報酬であることは容認しているが、実費弁償金は必要である。
- 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、中には会費負担が重荷になっている人がいる。
- 保護司として本来の処遇活動以外に、関係する地域・学校・官公庁等からの依頼が負担となっている。また、会費集金業務は想定外である。
- 保護司の仕事・更生保護・社明活動等についての認知が低い。一般市民にあまりにも浸透していないことです。
- 主催者側から参加費用の出るもの、出ないものは会の会計からまかなう為、資金集めに苦慮している。
- コロナで自粛していた活動が以前のように戻りきっていない。

- ①保護司会の会費については、それぞれの地区によって会員自身が実質的な負担を負う場合と、自治会等からの地区会員（組織）への補助により会員自身の負担がない場合とがある。会費以外の保護司会活動に伴う会員の負担金についても同様で、自治会等からの補助の規模によっては実質的な負担がない場合もある。これは、自治会との関係など各地区の歴史的な経緯によるものであり、一律にすることは難しい。保護司自身が負担する場合は、多少の不満と疑問も寄せられている。そのため、会費部分に相当する金額について、保護司会から地区活動費として予算措置し会員の負担をできるだけ縮小するよう対応している。②保護司活動に要する経費についても、多くは活動費として支弁される額を上回っており、超過分を保護司が負担しているケースが多い。ボランティアといえども近年は有償ボランティアが基本となる傾向にあり、少なくとも個人の負担は限りなく少なくするようにするのが良いのではないか。③保護司組織活動費として保護司会に支給されるものと、活動に対する個別の保護司に支弁されるものとの区分が、個々の保護司には理解しにくい。そのため、組織活動費で支給される会議等の参加について、保護司会から該当する個々の保護司に対して参加費（旅費）を支払っている。④保護司による更生保護協会の会員勧誘と会費の徴収は疑問が多い。企業等から受ける会費は事実上寄附であり、全額が協会に帰属すべきであるが、事実上は保護司の人数によって保護司会に金額が割り当てられている。超える部分を保護司会に支給され活動費に充てるからというの理由として理解されない。歴史的な経緯や事務局を行政が担う等の差により、協会会員数や会費の金額、言い換えれば活動費として保護司会の収入となる金額に、保護司会の中に極端な差が生じている。
- 更生保護サポートセンターは設置場所・施設の確保、設置場所と利用者との距離、地域事情による必要性の軽重等の問題があり、全国一律の整備は理念が先行している感がある。書類の保管や事務処理作業等の保護司会の事務局として利用されるなど本来の設置目的と乖離した利用方法がされている。
- 世間の人は無給だと思っていない。
- 啓発関係の出席が兼業の人にとっては負担である。
- 保護司会の活動費を更生保護協会費を募集して賄っているのが現状。協会費募集に関しては、保護司多数が不満をもっている。
- 当市は行政区再編で保護司会の合併をすることになる。大きくなった保護司会で、今までと同様な活動を行うことができるのか？不安と課題が山積している。
- 50才前後の保護司の人数が欲しい。
- 別段問題はないと考える。
- 区長は保護司活動に大変協力的で区の福祉総務課に事務局を置いていただいているのでありがたい。
- ボランティアに頼れなくなっている。保護司に誘っても報酬のことを聞かれることが多くなっている。実費弁償の基準、内容が分からないと言われる。
- サポートセンターは常設できなく、保護司同士の話し合いができる場所がない。個人に頼っているし、費用もかかっている。面接場所の確保も難しくなってきた。
- 保護司会の会費が負担との声は、数年前から上がっていて活動や運営につ

いて説明していく中で、理解と協力を得てきたが今後若返りを図るうえでは課題となる。

- 現在、保護司会に運営については、比較的スムーズにされているが、今後ICT化が進みすぎると保護司同士のコミュニケーションに支障をきたすのではないかと懸念している。
- 都心部にある保護司会では、サポートセンターの場所を確保することが難しい。
- 保護司の認知度が上がるにつれ、往訪・来訪の際、「保護司と会っている」ということで対象者の個人情報が見えすぎるのではないかと不安を覚える。
- 面談できる場所の確保としてのサポートセンターの利用について。
- 保護司会幹部の負担軽減について。
- 実費弁償金のみ支給。保護司会運営のため、年会費等が発生する。そのため、保護司に推薦する人物に制限が出る場合もある。
- 対面での会議や打ち合わせだけでなく、メールやオンラインを利用。対象者との面接においては、サポートセンターを利用。コロナ禍での対応があったため、以前のような制限は緩和されたと思う。
- 機関誌（東京保護観察）配布の有償。各保護司からの社明資材（リーフレット・ポスター等）の追加の有償。
- 社明運動内容の考え方の曖昧性。保護司会員の何を訴えているのかという意識の差異。
- 活動には資金が必要で、そのために自分で持ち出しをしています。
- 最近は女性保護司も多くなり、専業主婦の方からも会費を頂戴しております。せめて、持ち出し金が無くなる様活動費の増額を検討願いたい。
- ボランティアとして働いているにもかかわらず保護司会活動に伴う会費徴収について疑問との意見がある。
- デジタル化の更なる推進を図る。保護司活動の社会的認知の啓発を図る。勤務している保護司の疎外感を払しょくする必要がある。
- 職務に係わることで発生する実費弁償金については、交通費などの値上がりもあり、実情に合わせた値上げの検討は必要と考えるが、ボランティアという性格から現状では不満は出てきていない。
- 更生保護サポートセンターができるまでは、活動や連絡拠点が個人宅となっていたために個人の負担が大きかったが、現状では解消されている。また、H@などを活用した報告書の提出なども順調に普及が進んでいる。
- 保護司会会員への連絡手段については、FAXからメールなどへの移行を進めているが、馴染めない会員に対するデジタルデバイドの解消と更生保護サポートセンターが区の東側に位置している関係から、西側への設置が望まれている。
- 現状ではボランティアの枠を超えてしまっていると考えている。
- 会費を納めて、ボランティア活動という割には時間と労力をとられる。
- サポートセンターの活用が課題。
- 「分区制」のため、区内で地域間格差が大きい。
- 学校との連携活動は年々、難しくなっている。平素、地域団体の中にいるので話はできる環境にいるが、日常の業務以外は副校長から一般教員に声をかけづらい、と言われており頼みにくい。
- 本会において、少なからず無償のボランティアにも関わらず、保護司会費など金銭的な負担が多いとの声がある。
- まだまだ区民の皆様に保護司の活動及び役割の理解と関心が得られておら

- ず、町会や各種関係機関に対して積極的な広報活動に取り組む必要がある。
- 自薦の問題は当事者意識を持てる、人の心に寄り添える・人の話が聴ける事が出来るかを問う事。売名かどうかを早く見極める。
 - 事務局の出向とかを含め、行政からのサポートをもっと強化すべき。活動に対しての社会的認知度、広報が足りていない。
 - 特に不満に思うことが見当たらない。
 - デジタル化を推進している最中である。
 - 保護司法第11条第1項において、保護司には給与を支給しないとされており、これは同第1条に規定する「奉仕の精神」との関係からも当然のことと思われ、それについての意見はほとんど聞かれない。しかし、保護司法第11条第2項に規定される「費用の全部又は一部の支給」については、何に対して支給されているのか理解されていない。また、支給の対象とされていない事柄についても、保護司の経済的、肉体的、精神的に負担の大きい事柄については、その支給に向けての検討が必要ではないか、との意見は多い。
 - 保護司活動の環境整備については、H@を活用したデジタル化、複数担任制などハード面、ソフト面からさまざま推進されているが、特に新任保護司からの不安等の解消について更なる対応が必要と思われる。
 - 最初に保護司会に入会する時に、ボランティア活動であるにも拘わらず会費を負担することに多くの保護司が疑問を持った。
 - 保護司会以外の更生保護団体に重複して参加している保護司が多く、更に負担を増す要因となっている。
 - 家屋の事情で来訪が困難な保護司が増えている。
 - H@の運用開始はこの世界で画期的なことであったが、使い勝手の悪さも指摘されている。
 - 非常勤の国家公務員という立場でありながら無償のボランティア。保護司が積極的に世の中に出て活動する前はこれで良かったかもしれないが、現在は積極的に活動する様になってきたので、また有職者も増えてきたので、有償ボランティアの位置付けも考えても良いと思う。
 - 当区は、区分すると都営地下鉄三田線沿線、東武東上線沿線と二分されており、地下鉄沿線に所在する更生保護サポートセンターでは、東上線沿線の保護司は面接どころか会議にも参加が大変であり、面接場所・会議場所の設置が喫緊の課題であったので、区役所に働きかけているだけでなく、保護司全体の共通認識として現在に至っている。新任保護司は特に面接の場所に苦労している。
 - 民生・児童委員と同程度の地域内での地位であると思われるが地方自治体からの待遇はかなり違う。
 - 自宅での面接はかなり難しくなっている。
 - 実費弁償金の額が保護司の成り手不足とは思わないが、年会費は大きなハードルになっていると思う。
 - 会費・経費の一部負担は新任勧誘の際、明らかに「弊害」になる懸念は否めないと感じる。
 - 待遇改善にあたるかは疑問であるが、非常勤国家公務員である「保護司の証票」は現在身分証（本人確認書類）として使用できない。今後、公的に通用されるような改革があれば本人や地域社会で更生保護の役割が格段に再認識されるのではないか。
 - 報酬制導入については、時代の流れや世界観、並びに価値観の相違や地域

性、更には今年8月7日の国家公務員給与引き上げ勧告にあるように世界の中での日本の人件費を鑑み、常に又、速やかに意識改革をすることで持続可能な待遇が継続するものとする。

- 民生・児童委員、人権擁護委員等の場合、職務遂行に係る実費弁償は保護司と同様であるが、会を運営するにあたっての会費を徴収されることはない。
- 当区では平成24年6月、更生保護施設に間借りする形で更生保護サポートセンターを開設したが、更生保護施設の老朽化による改築に伴い、令和4年10月に区の防災拠点施設内に移転した。情報発信のや事務処理の拠点としての機能の他、共用部分での会議や対象者との面接場所としても利用している。
- 会員の分担金を含む活動費を当区保護司会で徴収している。会費の見直しをして少し下げることができたが分担金は下げられないのでまだ十分ではないかもしれません。時間的支援としては法務省で実施する定例研修を夜間に実施することはどうでしょうか。
- 保護司の地元での活動が地域によって格差がある。できるだけ地区対などの会合に保護司に参加してもらい保護司の社会的認知度向上に寄与してもらおう。
- これからの保護司活動・保護司確保についても国からの補助が絶対必要と考えています。
- 新しい保護司の方々に通じることは、地元との触れ合いが少ないように感じられます。
- 保護司会を運営するための会費が負担であるため、実費弁償金の範囲に活動を絞って保護司活動を実施することでいいのではないかな等の意見を持つ人もいます。
- 保護司の高齢化が進行していること、SNSを利用した事件の多発、若者の犯罪増加が顕著である昨今、保護司制度の持続的な発展を図るため、新人保護司とりわけ若手保護司の発掘が急務になっている。
- 予算の範囲内でのみ実費弁償金は支払われる。
- 本地区は、市の配慮により市施設の一部を借用している。地区内研修や会議等を休日や時間外に実施する際に不都合が生じる場合がある。
- 保護司は無償のボランティアであるが、保護司をお願いする際になかなか理解してもらえない。民生・児童委員は同じく無報酬であるが、活動費が数万円支給されている。
- 都内で行われる会議、研修等では現行の実費弁償では交通費の持ち出しとなる場合がある。
- 面接場所として自宅以外で夜間・休日に使用できる場所の確保が望まれている。
- 活動拠点としてサポートセンターがあり、有効に活用されているが、利用時間等の制限やセンターから遠方の保護司には利用しにくいと言った声がある。
- 生活には困らないが余裕のない保護司も増えている。会費等が負担となっている。
- 仕事を持っている保護司が増え、昼間の研修等に参加しにくい。サポートセンターが4市に1か所しかないので、面接場所として使用しにくい。
- 若い保護司は処遇はできても活動の時間に仕事があったり家庭の事情があって出られない。

- 働く世代の保護司が増加する中、保護司活動に参加しやすい制度ができていない。
- ボランティア活動ということは重々承知している。
- 実費弁償の拡充についての議論はあってもよいが、保護司の無償奉仕については、保護司の社会的使命を考えるとやむを得ないように思う。しかし、保護司会活動での経済的な負担については疑問を持たざるを得ない。保護司法では、保護司会への入会は必須事項であり、保護司は無償のボランティアなのに殆どの保護司会で会費を徴収している。更生保護は、国の刑事政策の一環であり、保護司会や保護司会連合会を法定化したにもかかわらず、その運営のために無給のボランティアから会費を徴収するというのは、少し虫のいい話で、「やりがい搾取」などと言われてもしかたがない。
- 待遇面は現状で良いと思う。
- 自治体もかなり協力してくれるが、活動事項が多すぎる。
- 自宅以外で対象者面接ができる場所が少ない。
- 家族に迷惑をかけず、面接利用できるサテライトスペースの必要性を感じている。
- 近年、家族の理解が得られなかったり、住宅事情から自宅での面接が困難な保護司候補者も増えている。また、自宅での面接を負担に感じて保護司になることを断る保護司候補者もいるという。保護司活動の処遇形態については時代の変化に即応して見直しが必要であり、自宅以外の面接場所の確保もその一つである。保護司確保のすそ野を広げるためにも、保護司の職務の環境を改善するという観点からも、保護司のニーズに応じて自宅以外の面接場所を確保するという取組は推進する必要がある。
- 学校に通う子供の親が保護観察の場合、慎重な行動が必要だ。
- 現状では問題無い。
- 当保護司会では在任期間が短い保護司にも役員になってもらうなど、保護司の活動環境の維持に取り組んでいる。
- ボランティアのままで良い。
- ボランティア活動であるが、地区の役職に就くとほぼ毎週の会合に参加することになり、地域活動も合わせるとかなりの労力と時間が必要である。ボランティアの域を超えており、待遇は割に合わないと感じる。現在の保護司は昔のような余裕のある地域の名士ではない。生活のために働く時間を必要としている保護司も多い。
- 基本的にはボランティアでよいかと思うが、ICTなどの経費も実はかかっている。
- 現在は、余裕（お金・時間）のある人がなっているわけではない。
- 保護司活動は無償のボランティア活動であるが、経費負担でのボランティア活動に抵抗のある人もいる。
- 面接場所は地方自治体（行政により差はある）に場所を確保していただき改善されつつある。しかし、対象者も保護司も定められた日時以外に面接をしたい日がある。身近にサポートセンターとなる場所がないのが悩みである。
- 若手を登用することで、活性化も図られると思われるが、時間をとれる適任者が見つからない。
- 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。
- 保護区の実情に応じた多様な面接場所の設置を検討すべき。
- 正副会長・企画調整保護司にとって事務作業はもとより、保護司間の連絡

- 調整、相談対応、外部機関との連携など、表に出ない活動、苦勞が多い。
- 民間マンションの一室をサポートセンターとして借用しているが狭くて使いづらい。また専用の会議室（プレハブ）を市から有償で借りているが、区画整理事業の枠内にあるため、存続が危ぶまれる。
- サポートセンターがかなり不便な所にあるので、もっと中央の交通の便が良い所があれば対象者の面接とかいろいろと利用できるのにと感じております。
- 最近、啓蒙活動や区内の活動が多く、仕事に影響が出てきています。他の地域でも同じなのか？

〔中部地方〕

- 対象者を担当した場合や、関係団体との活動に対する実費弁償金が多額に感じる。保護司を「先生」と呼ぶことに抵抗がある。表彰等が多い。
- 無報酬でいいが、会費については国費負担を考えてほしい。
- 保護司はボランティアなのに、会費を負担している。
- サポートセンターの運営費が不足しているため、寄付をいただいている。
- 保護司としての待遇については、現行特段問題ないと考えています。
- ボランティアにも関わらず、会費の負担がある。
- 犯罪予防活動の割合が増加しており、活動資金が増加している。平成の初期に比べ寄付金が減少していて保護司に経済的負担をかけている。
- 非常勤の国家公務員となっており、実費弁償が支給されていますが保護司会を運営するうえで諸経費がかかる。企画調整保護司も負担が大きい。
- 対象者を担当する保護司には国が定める基準により補導費が支給されるが、対象者を持たない保護司には補導費の支給はない。また、犯罪予防活動や関係機関との連携活動や学校との連携活動等においては組織活動費の申請により実費経費が支給される。しかしながら、都市部や郊外などといった地域間の格差もあり、同じ保護司でありながら住んでいる地域により活動内容も違い支給される実費金にそれなりの差が生じる。
- 保護司が報酬を期待して業務を行うことはないが、保護司会活動には費用が掛かっている。そのため、保護司会活動費等の国費が支払われている。それでも、会の運営を維持していくために、各保護区保護司会においては保護司各位から年会費を集めている。その金額は会によってさまざまである。新任保護司の中には「会費を払ってまで、ボランティア活動をしなければいけないのか。」との声も上がったことがある。
- ボランティアとしての保護司活動に係る体制の整備及び経費が整理されていない。
- 保護司の個人負担が大きくなっている。
- 保護司の存在と役割が周知される必要がある。
- ①保護司会を運営するための会費の徴収の廃止。②保護司会運営経費の増額配分。③サポートセンター運営経費の増額配分。④保護司在任年数に応じた各種表彰制度の見直し。
- 賛助会費などの負担が理解出来ない。
- 地区会の活動維持のため保護司自身が地区保護司会に会費を納めている現状では、新規保護司勧誘のネックになっている。特に若い人に対して。
- ①保護司法第11条（給与を支給しない事）。②以前には保護司で有ることをあまり地域に広報はして来なかったが、現在は広報誌などで保護司の氏名を列記して大いに知って貰うことに努めている。③全体的に当市の保

護司が高齢者化している現状で、どの様にして新任保護司の発掘と業務継承をして行くかが問題である。

- 月に2、3回の面談・報告書の提出での現在の実費弁償金は低い。ボランティア意識はあるが今後の人材確保から考えても課題である。
- 自分の意思でやる場合ボランティアで良いが、言われてやる場合は、どうしてボランティア？ということが頭の片隅にあるのも事実。ボランティアを支える何かがあってもと思う。
- 会費・実費負担分の取扱い。無報酬である上に、会費迄負担しなければならない点に不満の声がある。
- 実費弁償金の内容が不明確で保護司は支部長、会計等をしなければその実態はわからない。
- 時代の変化に伴い、ボランティアを基本とする制度（給与を支給しないという制度）には無理があると思われる。
- ボランティアであることに意義がある。経済的な負担もあるのではないか。事件を担当する機会が減っている。
- 保護司会の事務が繁雑で多すぎる。H@で行う報告書のプリントアウトができない。
- 事件担当保護司が少なく割り当てる人数（地区の）を現状にそくして保護司枠を減らすのも一考だと思う。
- 燃料費高騰等により、弁償金が不十分。
- 事件担当の機会が保護司間で著しく差がある。
- 保護司会の事務が会長、会計に集中しやすい。特に会計は年齢的にパソコンが得意で事務にも慣れているような人にしかできないような状況で人員が少ない中、苦慮している。
- 一市七町村の為、事件担当の多い保護司と一度も事件担当をしたことのない保護司もいるので事件担当数に差がある。
- 事件を担当する回数が減っているのはいいこと。当会の保護司は、みな今の待遇に納得している。ボランティアなので、お金についても求める人はいない。ただし、事務局の仕事は大変である。
- 事件を担当する機会が著しく減少しているので、複数担当制は維持して欲しい。
- 自立更生者相談窓口設置など法務省や保護観察所、県の福祉課などは、地区の更生保護サポートセンターに投げやりに行っているように感じる。事務局の多忙化。
- 新任保護司の委嘱を依頼（リクルート）される場合には、「報酬はなし、費用弁償が若干」と聞かされている。それを理解した上で保護司の委嘱を受ける。保護司に就任した後は、保護司会への会費が必要であり、観察所、事務局へ郵送する封筒、切手代、様々な交通費も自己負担である。会員の皆さんは無報酬による崇高な社会貢献活動と認識して委嘱されることを決断している。当保護司会においては活動の内容については様々な意見が出るが、費用弁償を含めた待遇面での意見はほとんど聞いたことがありません。
- 保護司活動は、ボランティアであることは共通認識です。しかし、保護司会としての活動等に必要な経費までは、会員からの費用ではなく、国から支給されるように検討してほしい。
- 「給与を支給しない」について、不満を持つ人が増えた。会費徴収についてもボランティアなのに、なぜ会費が必要かとの意見。

- ボランティア精神を基調とするが、年齢が若い保護司は時間的なことも含め、何かと余裕が少ない方も多い。
- 保護司は、ボランティアであり、給与は支給されていないが、若い人は、自分の時間を割いてまでボランティアをしてくれる人が少ない。
- 保護司会の活動会費軽減のために支援、旅費、交通費の見直し。
- 重大な職務をボランティアで行うことに限界がある。
- 昨年度まで各保護司に支払われる実費弁償金から一定の割合で会費を徴収していたが、コロナ禍により活動を縮小したため、今年度のみ暫定的に徴収しないことにした。今年度の支出によって来年度は会費を徴収するかもしれないという状況である。
- 保護観察者との接触回数の多少、難易度により保護司の待遇改善が必要であると思われる。
- 保護司は無給の国家公務員とされている。
- 処遇と活動の両立の必要性和協調。
- 法務大臣から委嘱された非常勤国家公務員で給与は支給されない。仕事内容にあわせて実費弁償金が支給される。
- ほとんどの活動がボランティアで無報酬である。公の活動（社明啓発活動その他等）については、最低限実費弁償すべきという意見が多い。
- 費用弁償金の算出根拠が解らない。報告書など郵便に使う切手代などは費用弁償金に入っているのかどうか聞かれる時がある。保護司としての報酬は今の時点では必要ないと思う。
- 現状で良いと思います。
- 国からの実施弁償金は増額となり感謝している。ボランティアを勘違いしている保護司もあり、会費等で多少お金が必要な部分は了解すべきである。
- 同じ面談会場だけでなく、喫茶店や飲食店ででの面談も実施している。
- 対象者が少ないこともあり、日常的に時間の束縛を受けることも少なくなっている。社明運動や研修等は単発的なので現状の待遇で問題ないと考える。
- 対象者との面接や保護司会活動で車両を使ったり、喫茶店でのコーヒー代を負担しているが、諸物価が高騰しているので、実費弁償金の見直しが必要。私は、現在支部の会計係をしていますが、会計の仕事は、手間がかかることが多いです。その中でも領収証や請求書を決裁書に糊で貼り付ける手間がとてまかかります。
- 保護司が被後見人との面談や必要な活動を行う際の交通費や通信費など、経費の一部は補償される場合があります。
- 現状で良い。
- 会費について、高いという意見があった。
- 個人に対して費用弁償以外の金銭は求めないが、保護司会の運営経費として各保護司が年会費を支払っている現状があるので、運営経費に対して補助金等があるとよい。
- 保護観察業務中の怪我等の対処について。
- 保護司はボランティア活動と認識されており、活動に対しては費用弁償がなされている。
- 研修会などは費用弁償があるが、市町村単位では、無償であることが多い。
- 実費相当額しか個人に支弁されないのは、不合理すぎる。
- ①保護司には定期的な休日は無く、夜中の電話・休日・夜における面接に応じなければならない。②年代によって受け取り方が違う。③支部員の定

員数の中で担当者が減ってきている。担当が無いと保護司の使命を実感出来にくい。④ひどい対象者を持った人は日時変更・夜中の電話など苦慮している。

- 難しい問題です。
- 地域において公的職務かどうか、差がみられる。
- 年間の活動費について、4部会8中学校区に対して、年頭に予算配分し、活動している。
- 各自治会によって待遇が異なる。
- ボランティアなので。学校の会議（生徒指導連絡協議会等）の尊重。
- ボランティアでありながら、会費の必要に疑問を持つ向きもある。
- ボランティア団体だからこそ会費は必要。組織として活動する場合、経費も必要であり、交付金、助成金だけでは運営は難しい。入会時には、本人に「この団体は、ボランティア団体で始まったこと」をよく理解し、皆様の浄財で運営していることを理解してもらっている。
- サポートセンターの当番として、今4人で企画調整保護司がでているのであるが、予算が1日3人分であるので1人当番としての経費がない予定、見込みである。令和になって12人（27人中12人）もの新任保護司ができたので、いろいろ情報を伝える場所として最高である。サポートセンター経費の予算内で科目の移動ができたらと思う。
- ボランティアの位置付けの下、中途半端な対価だと思います。特に、事務局を担うサポートセンターの待遇は真剣に見直すべきだと思います。
- 現状は活動に応じて実費弁償金をもらっている。報酬制にされると責任が重くなるので、保護司を続けることができないという人もあり、保護司会として全員の意見を聞く場ももっていない。
- ①報酬②対象者の環境により物質的な負担が生じるケースがある。
- 企画調整保護司が保護司会運営事務を行うとなっている。（事務を行う保護司が高齢化のため難しくなってくる。）夜間面接ができない。（サポートセンターが日中しか利用できないため、対象者が社会人の場合、業務終了後の夜間に自宅への来訪及び往訪となってしまう。）
- 保護司の自己負担（なくすべき）。
- 保護司法第11条、保護司には給与を支給しない定めは妥当である。保護司は社会貢献の志（ボランティア活動）で引き受けられていて、報酬が話題に上ったことはない。
- 保護区の運営に行政から補助金を得ている（社会を明るくする運動に対しても予算はある）が、保護司の活動の実費弁償金は、地方行政を通らず、個人に届くボランティアであり、金額の多少にかかわらず、地方行政を通らないので、担当した自治体職員でも保護司の実態が見えていない。
- 会費はなし。実費弁償金を支給されるのみ。
- 30年以上保護司を続けることができる人は少ない。
- 現状の待遇（半ボランティア）でよい。
- 使命とはボランティアの重みを感じますが、待遇の面を求めすぎるとボランティアから離れていくように思います。
- 保護区内に30名の保護司がおり、内20名は企画調整保護司に任命されていることから交流があるが、それ以外の10名とは交流の場がない。
- 保護司の活動環境はあまり整っていないと感じる。保護司という名称や仕事が周知されていない（民生委員のように）ので、地域や職場では認知度が低く、仕事を休みづらい。ただ、保護司であることが周囲に分かってし

- まうと自宅での面接がし辛くなるというジレンマがある。
- 生活環境調整事件で引受人からの相談があるが、よく分からない内容もある。
 - 保護司として職務遂行活動での活動環境についても、現在特段の問題なく活動しています。
 - 文書のメール送信や会議のビデオ会議が増えてきている。
 - 保護司の安定的確保で友人知人での継続が難しくなっていること、職務の重さに加え経済的負担で成り手が不足している。複数担任制は時間調整など無駄が多い。
 - 地域社会の連帯意識が希薄している。保護司自身がさらに地域を守る「盾」としての知識と行動力を高める。
 - 関係する機関との連携活動を重点として活動するように投げかけられているが、保護司や更生保護関係者を中心とする活動には限界がある。特に、犯罪予防活動や社会を明るくする運動において効果を上げるためには地域のトップ（知事、市長等）の旗振りが不可欠である。戦後のこれまで、ボランティアと呼ばれた保護司を中心として活動を推進してきたが、これからは行政が前面に出て保護司と一緒に推進する活動への変革が必要と思われる。
 - 保護司会の事務局は1人又は2名が担っている。近年、事務量が大幅に増加しているように感ずる。事務局員は大概が60歳以上の保護司が勤めている。保護司会も情報化の波に乗り、パソコンなど情報通信機器が配備されてきた。
 - 世代交代が滞った組織は後退していく。組織においても同様のことがおこる危険性がある。
 - 保護司や保護司の仕事の内容を知らない人が多い。
 - 地区会（3地区）・保護区と、それぞれの役割があり繁雑になっている。センター機能や研修内容が不十分である。
 - ①保護司の欠員状態の解消への対応②多様な面接場所の確保。
 - デジタル化に対応出来ない保護司がいる。サポセンの利用者が少ない。
 - ①地区保護司会という組織の在り方。②部会（総務、事業、広報、研修）と三役会でそれぞれに課題に向かって取り組んでいる。部会での活動はベテランと新任保護司との組み合わせを行いその活動の内容を伝えている。
 - サポセン設置により保護司会の活動や面談に有効活用しているが再犯防止活動など利用頻度が増して手狭になっている。
 - 社会的認知度の向上・広報の在り方等について、自治体職員に聞いても保護司の存在を知らない人が多い。保護司とは、保護司活動とは、誰が保護司か知られていない。学校連携で小中学校を訪れ、先生に聞いても保護司の存在を知らない人が多い。
 - 保護司法第2条（設置区域及び定数）について、当地区は3市町を合わせて定員54名、活動範囲も広いし、定数確保も困難である。
 - サポセンは地域の拠点になるべき存在だか、広く利用しやすい環境にない。
 - 地域住民はもとより、どこにあるのか存在を知らない保護司もいる。
 - 空いている時間や曜日が決まっており、対象者の面接に使うにも交通の便が悪い。
 - 世代交代が滞る組織は、敬遠される。
 - 活動拠点は現在サポセンとなっているが、各公民館での活動が出来ないかなと考えている。

- 社明運動、防犯活動、再犯防止活動等職務が多くなっている。
- 面接場所の在り方について。
- 保護司個人の自宅での面接はむずかしくなっている。なり手の減少にもつながる。保護司が事業費を維持するために、寄附の依頼を事業所に行くことには、抵抗がある。対象者により、家族の心配が感じられる。
- 73年の長さにわたり日本全国で進めてきた「社会を明るくする運動」も、社会的には理解がほとんど広まらず、もう少し有意義な運動方法がないものかと感じます。例えば「交通安全運動」と聞けばすぐに安全運転が必要であることや、無謀運転はしてはいけないといったイメージが湧きますが、「社会を明るくする運動」と聞いても「思いやり」や「助け合い」など市民の意識の問題なのか、直接的に防犯運動なのか、考える範囲が広すぎてイメージが湧きません。運動を伝える側と受け取る側に距離がありすぎるように感じます。
- 現状に満足している。
- 保護司同志問題点があれば具体的に話し合い要望があればその都度観察所に具申すればと考える。
- 専用ホームページH@について、スマホでの操作がしにくい。メールが使いにくい。
- サポセンでの面談等活用の充実を図る。
- サポセンが週1回半日で場所を借りている現状では、わずかに保護司が情報交換することがやっとで、本来の保護司が活動する場として機能していない。自治体には今後も希望していくが固定した場所が欲しい。他機関からの連絡場所として機能しない。収支予算のソフトが現状の会計内容と合わない。
- 過疎化により保護司の確保が難しい町村がある。
- 当会のサポセンは、市の配慮により光熱水費のみ請求され、使用料は無料である。使用時間も1年365日朝9時から夜9時まで使用可である。条件としては、大変恵まれた状況にある。
- 当会メンバーも気軽にサポセンを訪れ、情報交換をしていく。ただ、相談室を別に設けるだけのスペースがない。会議室が市役所との共有スペースになっているので、急な会議を会議室で開けない場合がある。市の行事や予定が事前にはいっていただければ、割り込むことはできない。専用の会議室があれば、相談業務にも使用できるが。
- 自治体のバックアップもあるので、現状のままで問題を感じない。
- 保護司ホームページの必要性に疑問を感じる。
- サポセン開所日が決定されるが、事務量は多くなっているのに希望開所日が減らされるのはどうしたものか。学校連携が重視される中、学校側が連携を断る時代になっている。
- 観察所等からの文書が多すぎるように感じる。メールによる文書開けるだけですごい手間。
- 区役所総務課で保護司会事務局を担当する職員が昨年10月より従前の2名から男性1名に減員された。従前はベテランの男性1名と女性1名であった。本年度4月に人事異動があり、経験の浅い若手男性職員1名となった。係長（保護司会事務局の経験なし）がかなり支援しているが、それでも事務局の業務が混乱、遅れを生じた。このままではいけないので保護司会員がカバーしながら事務局の役割を支えている。
- H@の導入に関しては、個別に入力しただけの保護司が多く、積極的には

使用していない。デジタル化は、将来的には進めるべきかもしれないが、研修を受けないと不安があり、活用できない。ぜひ研修会を行っていただきたい。

- 学校等と連携した修学支援の実施等のための取り組みについて、高等学校よりも義務教育である「中学校」の現場との理解が得られていないと感じる。地域との関わりを煩わしい事と捉えているようだ。
- 当保護区保護司会も、望まれていた公的な施設（区役所）内での更生保護サポセンが開設できたので、大いに活用していきます。
- 再任選考資料の備考は、主任官の掲示で会長が該当する保護司に確認している。
- 地域・公共団体に対し、保護司の必要性について積極的に働きかける。
- 保護司が主体となって適任者を確保することに限界がある。協力団体も意欲に乏しい。
- 保護司の中には、誇りと自信をもって活動している人、周囲の人間関係から引き受けて活動している人など様々である。それぞれの思いは違っても素晴らしい社会貢献である。世の中には更生活動と聞いても何をしているのか分からない人が多い。
- 対象者との面接は保護司宅が中心で、対象者と調整がつけばサポセンで開所時間内で面接が可能であるが、多くは対象者就労後の夜間が多くなっている。
- 保護司の年齢層が、団地の世代中心であった時期から、より若い世代が多く占めるようになった。その変化の中、使命感を持ったボランティアとしか考えなかった古いタイプの保護司と、若い保護司では、対象者へ保護司の個人情報を開示することに考えの違いを感じる。保護司の自宅、個人所有電話等の開示に問題はないか。対象者との連絡方法に問題はないか。今は少数意見ではあるが、「パンドラの箱」であり、今後問題視される可能性がある。
- 面接場所の確保。(自宅面接が困難) 年齢条件の見直し。サポセンの運営。保護司としての充て職。(薬物乱用防止委員等の各種団体の役員を兼ねる)
- 保護司や更生保護について名前だけは知っているが、活動内容等の認知度はいまだ低い。
- 当保護区については、市及び社会福祉協議会等行政の協力が大きく大変助かっている。特に「社会を明るくする運動」市民大会などは市の全面サポートを受けている。サポセンの運営等も維持管理費が無償などご支援をいただいている。
- 当保護区は2市1町での保護司会であり、各地区において保護司協議会としての活動あり。負担が大きい。
- 犯罪予防や立ち直り支援、他団体との協働については、もっと公共性、広報性が必要。高齢の保護司が多く、平均年齢を下げる必要があると思う。
- 面談場所へ来訪する場合の住居地からの距離的基準は？(自家用車所有なら問題無し)
- 社明運動で作文の依頼が小中学校に出来なくなった(外部からの依頼が多く、対応できない。また、優先順位もつけられないとの理由)。
- 今の時代に、主任官とFAXや電子メールのやり取りができないというのは如何なものか。
- 保護司のボランティア活動を尊重しながら、報酬や手当の検討を行う際には、ボランティア活動の性質や目的を考慮する必要があります。保護司が

活動に専念しやすい環境を提供することが求められます。

- 現状で良い。
- 面接を行う場所が、以前より少なくなってきた。
- 対象者との面談場所の確保について。
- ①地域事情（住宅地、農業地域、駅近く、団地など）による対象者数の偏りにより地区の保護司への過度の負担。②面接場所に苦勞する時がある。サポセンが市の施設のため休館日がある。③女性保護司不足のため、対象者が女性の場合の対応に苦慮している。④保護司宅が一般家庭なので、家族が鉢合わせを心配している。
- 自治体の置かれている環境により、保護司の活動内容にも当然影響があると思われる。現在、地方自治体のバックアップ態勢のもとで、会が運営されている現状がある。
- 保護司の仕事の認知度が低く、やりにくいことも多い。
- 社会貢献活動が下火になっている現状を打破してほしい。
- 保護司制度は長い歴史があり、活動環境はそれなりに整備され、改善もされてきているので大きな問題は感じない。
- ①来訪が保護司宅。（近所の住人・保護司の家族との出会い）②時代と共に大きく変化している。③大切な社明運動においては物品の配布だけに留まっている。支部でどのように活動に意欲的に取り組むか。④自宅での面接が難しい人は、車中での面接などもしている。
- 認知度も低く、だからと言い、何かできて、どうするのかといった問題の答は、人それぞれなのです。
- 公的施設（市役所等）を借りられるので十分である。
- すべての行事に全員参加は難しいが、70%以上を堅持している。
- 精神疾患や依存症など専門的な知識を必要とする対象者が多くなっている。対象者との面談の場所の確保。
- 対象者の暴力等に対しては対応できない。
- 平日の日中開催が主になっている研修会や会合へ出席しやすくするためには、どのようにしていけばよいか。
- 当保護司会は、小規模であるため、社明運動のほか地域で活動を実施するにあたり、更生保護女性会と一体となり活動しております。
- 面接の際に、近所の人たちとほとんど顔見知りなので、かなり気を遣う。
- サポセンができたことで、横のつながりが持てた（女性は複数制のため、相談もしやすい。）。
- サポセンでの座談会形式での保護観察官も含めた活動が持てたらいいと思う。
- ①H@の活用について。②保護司の社会的認知度の向上。③定例研修会について。④対象者の家族との関係。
- 保護司としての社会的認知度不足で新任保護司確保が難しいと思われる。（個人情報保護法という枠にはめられすぎている）
- サポセンでの面接は遠方対象者の利用が困難。また、夜間や土・日・祝日は利用できない。
- 保護観察対象者が少数の保護司に偏って依頼される傾向にある。
- 保護司は無報酬なのに、保護司会で会費を負担するのは違和感がある。保護司会連合会会費・更生保護事業協会会費を自己資金で負担している。（自治体の補助金を充てられない）保護司会活動に要する経費は実費弁償金で支弁されていて、保護司会の運営で貴重な財源になっている。更生保護制

度に関してメディアへの露出度が低く、保護司等特定の人のことと捉えられている。

- 私の保護区は3つの行政区が一つの保護区を作っている。一人の保護司が2～3の複数の対象者を受け持つ所と、10～15年も一人も持たない所が同じ保護区。区の活動に温度差があり、活動が難しい。
- サポセンの場所が少々不便であるため、十分な活用ができていない。デジタル化（H@）の活用は推進しているところである。これからは自主的な活動をいろいろとやっていく必要がある。
- サポセンの維持、運営には多大の負担をかけており、仕事を持っている若手に企画調整保護司は無理である。
- サポセンは地域によって違いがあると思います。デジタル化導入は助かりますが、扱える人が少ないと思います。

〔近畿地方〕

- 定数が必要かどうか。件数が減少しているので、少なくとも良い地域があるのではないか。
- 2条関係は何ら問題なしと思う。11条関係では更生保護を担当する件数に差があることから、費用の全部又は一部を受け取る事の方が良いと思う。13条関係の「会」は必要と思う。
- 有職保護司への活動支援として企業等へ職務専念義務免除等を配慮されるよう要望すべきではないか。
- 保護司会に入ると、更生保護協会、更生保護女性会に必然的に入ることなる。対象者の更生がメインの仕事のはずが、上記の活動が負担になっている。連合会は特別研修に加えて、ブロック別研修を増やした。各組織のスリム化が課題と考える。
- 犯罪件数や観察対象者が減って来つつある中では、定数減もあってもよいかと考える。一方で、1対象者1保護司でなく、複数保護司による観察も行っていくのも必要かと考える。「費用の支給」には明細があった方が理解しやすい。「保護司会」については、各保護司会の特徴的活動を重視して推していくべき。
- 第2条では都道府県に保護区の設置と保護司の定数を規定したものであるが、各市区町村に設置された保護区では小・中学校区単位を基本に保護司を配置し、推薦してきた。市街地・住宅地と農村部では事件・対象者の多い所と少ない所の差が大きい。保護対象者を歩きや自転車で来訪出来る区域で保護司の配置を設定しているため事件件数とのアンバランスが生じたと思われる。住宅地で担当数が多く、農村部では数年間に1件有るか無いかの状況であり、担当保護司の二人制、区域外の担当を考えていただきたい。法第13条の「保護司会」の規定は、保護司の連絡調整・資質の向上を図り、社会を明るくする運動・再犯防止計画の推進等のためには必要な組織である。
- 「設置区域及び定数」は中学校校区と聞いておりますが、過疎化や住宅団地等、現在の住宅戸数等を勘案（見直し）定数変更が必要かと思えます。
- 職を持っている保護司の活動支援は必要と思う。
- 設置区域及び定数について、保護司の定数は全国で52,500人を超えないものとする明記されているが、何年に定めた定数なのか疑問に思う。
- 定数および設置区は、たとえば「5年ごとに人口動態等を勘案し、政令または施行規則において定める」とし、少子高齢化等を考慮し、柔軟な対応

- をしてはどうか。
- 区内の犯罪件数の減少から判断しても定員 66 名現会員 49 名だが、対象者の数字も落ち着いており、平準化している。今後の推移は読めないが、同様ではないか。
 - 保護司数を減員すべきだと考える。地域性もあるが、区内では保護司の高齢化、面接場所確保、家族の理解等から継続が難しいと声を上げる会員もおり、車の中、公園、公共施設の待合、フードコート等での面接と苦勞をかけている現実がある。
 - 保護司の定数は、第 2 条 3 項に書かれている通り、その保護区の犯罪状況や事情を考慮して見直す必要がある。(対象者を持たずに退任する保護司が出ている)
 - 各保護区において、地域に根差した活動が大前提となるが、地域によっては人材確保が困難な実態もあることから、ある程度「地域性」を緩和することも必要ではないか。
 - 人口減少が顕著な中、各地区の定数を見直すべきである。人口増の地域、減少の地域の定数の変更。
 - 人口減少、対象減少により対象者を長く持っていない保護司が多くいます。現状に合わせ、定数は是正すべきである。
 - 費用の支給については社会貢献にならないので賛成しかねる。
 - 現行の実費弁償金で良い。
 - 実費弁償金が何に対して支払われているのかほとんど知らされていないため、自分が実際に行ったことの何に支払われているのか分からない。保護司によっては行ったことの報告がうまくできていないのではないだろうか。
 - 実費弁償金の充実をはかるべきではないか。報酬制は反対。
 - 実施弁償金の充実、並びに地区会費の負担も現状のままでよい。
 - 個人的には会費が高いと感じたことはないが、そう思っておられる方も一定数おられると思う。実施弁償金からの天引きで対応出来ないのだろうか。
 - 保護司会の自由に使用できる費用の拡大が必要。
 - 法第 11 条の「費用の支給」は実費費用支弁を基本に、成功報酬とは言わないが少しの報奨金が支給されると励みにならないか。
 - 実費弁償金をよく分からない保護司がいます。
 - せめて、年会費を保護司から徴収しなくてもよい位の予算がほしい。
 - 報酬制については否定的だが、実費弁償金の上積みをも。
 - 実費弁償金の充実を。全国最低賃金等を参考に改善を考えて欲しい。
 - 実費負担分の内容明細があれば、より良いと思います。(保護司毎に異なると思うが)
 - 保護司はボランティアを基本としており、定額報酬よりは活動に応じて支払われる実費弁償金支給方式でいいのではないか。実費弁償金の内訳等の透明性は明確にすべきである。
 - 無報酬である以上、会費や実費負担分は不安を考える。実費弁償金の充実を検討してはどうか。
 - 保護司会の会費はその「会」の自主性による。実費負担勘弁してほしい。
 - 保護司の持ち出しがないようにすべき。
 - 保護司会は一般的なボランティア団体と異なり、法第 13 条により会を組織すること、第 2 項で事務処理をすることが任務とされている。このことから言うなら、会費の徴収、実費負担があることは致し方が無い面があるにしても、法で規定された団体であるならば会の運営費は国で負担された

い。この件はサポートセンター運営と絡み、保護司会運営とサポートセンター運営を統合した法整備を考えていただきたい。

- 実費手当が支給される一方で、会費を払って活動することに矛盾がある。
- 会費、実費負担金は保護司個人が負担すべき。
- 会費の負担はない方がよい。
- 保護司が年会費を負担しなくてもいいようになればと思います。
- 会費の徴収は、各地区保護司会判断にゆだねてはどうか。
- 会費は必要な経費であるならば現行でよい。
- 会費は行政からの助成金で賄われている。
- 会費はない方がよい。
- 保護司法第3条に沿った保護司の人選であれば、会費徴収の問題はない。
- 会費・実費費用負担の扱いについて、年間3,000円の会費、観察協会費、区内の研修費、市保連・府保連研修費、懇親会費、地域活動費等の個々人負担の発生。
- 保護司会の会費としては高額。府保連の運営・活動費は国からの支給で良いのではないか。
- 保護司が年会費を払って自分の保護司会を維持している形ですが、これは可能であれば、国家予算でお願いしたいです。
- 会費や実費負担分について実費弁償金という制度で運用されているが、それに伴う事務作業が大きな負担となっている。特に人員が多い当地区保護司会は庶務や会計を増やして対応しようとしています。ある程度の能力がないと難しい状況です。特にパソコンがうまく使える人でないと時間が取られてしまいます。実費弁償金でなく人数割の定額制にしてはどうでしょうか（事務作業少なく）。
- 当保護司会では会費（年）5,000円、更生保護2,000円、女性の場合は更女会費1,800円、計8,800円の支払がある。コロナ禍で中止していたが、意見交換会では会費の半分を負担している。更生保護協会から支援金が減額されたので交換会の回数を減じた。
- 「ボランティアであるのに会費負担があるのは納得いかない」と声を聞く。
- 運営に必要な経費は全額国が負担すべきと考える。これも「負担の軽減」の1つではないか。実費弁償金は、できる限り現実に則した額とし、毎年改定し、額の根拠を示すべきと考える。
- 会費は現状のままでよい。実費負担金についてはよくわからない。
- 公費負担で運営できる範囲の保護司会活動にする。とりわけ、上部団体への上納金等の制度は見直すべき。
- 区内への割当は会費負担も重く継続的な醸成には結びついていない。
- 市保連は研修会だけして懇親会は中止すべきだと考える。確かに他行政区保護司との交流の意義は否定しないが、懇親会参加人数の半強要（会費1万円）は反対。
- 会計のあり方が分からないので、もっと明確にならないかと思う。
- あくまでボランティアなので、報酬制の導入は必要ない。
- 報酬制の導入は今のところ不要かと思います。現行の実費弁償で良いと思います。
- 報酬制では責任が重い。現状にあった実費弁償金がベター。
- 無報酬だから活動に誇りと愛着が持てる。
- 責任のある役割を担うのに中途半端な手当ではなく、非常勤職員として、明確な責任と賃金が支払われるべきである。

- 実費弁償の幅を広げて対応すべき。(距離・回数など)
- 社会貢献のボランティアとしての使命を貫くべき。報酬の導入はするべきではない。
- 報酬制を導入することによって、幅広い世代の人が保護司の仕事にかかわるようになれば効果があると思う。
- 報酬制にして身分を明確にするべきである。保護司として役割を自覚できる。
- 担当の報酬は充実してもらいたい。
- 報酬制は本制度に反するものだからすべきではない。
- 報酬制は必要なし。
- どの程度の報酬かがわからないが、報酬のための活動でないので、必要経費のみでいいのではないか。
- 報酬制では責任が重くなるため、実費弁償金の充実が必要と思います。
- 無報酬だから美徳があると思う。
- 実費弁償金は非課税であるが、報酬制にすると源泉所得税が当然発生するであろうし、事務量が増えるものと思われる。よって報酬制の導入には反対である。
- 報酬目的の保護司が出てくる可能性があるので、現制度のままでいい。
- 報酬制になり、仕事量が増えるのは困るので、現状のままでいい。
- 報酬制の導入はあまり好ましくない。
- 保護司活動は基本的には、ボランティアであって、報酬や手当の要求は論外。ただし、活動に対する費用弁償や保険は必要と考える。市民有志も更生保護活動の一助として更生保護協会等に入会されています。保護司が会費や実費負担が厳しいという意見は理解ができない。保護司受任前の問題。
- 報酬制度の導入については反対する。
- 報酬制について、現状のままでよい。
- 報酬制について、現在の保護司の年齢構成は高齢者の比率が多く、そうした方はボランティアとしての活動に誇りを感じておられる方が多い。しかし、世の中が多様化して大きく環境が変化している昨今、特に若い年齢層は保護司としての重要な役割をボランティアで担うことに違和感を持つ人が多いのではないのでしょうか。保護司が身につけるべき能力を明確に定義して、それに伴う報酬を支払うべきだと思います。
- 現在、保護司は自分を無報酬のボランティアと思っている人がほとんどである。サポートセンターの設置で、その運営のため企画調整保護司が委嘱され、勤務する保護司に勤務手当が出るようになってから保護司の報酬が意識され始めたと思う。一定の時間拘束と事務処理にはそれなりの報酬は当然という常識になってきたと考えられる。
- 無報酬で良い。
- 報酬制の導入について、難しいと考える。この制度を取ることは、勤務実態・時間管理・活動詳細等の報告義務の付属の事務作業も発生し、会員の性善説に有することの判断に委ねることも難しいと思う。
- 報酬制も大切に思うが、明確な導入によって影響がでないか。
- 我々はあくまでボランティア活動であり、必要経費のみの支出が善良。
- 報酬制はインセンティブにはならない。
- 報酬に伴う処理で時間を割くことは保護司にはできない。
- 報酬制に賛成するが、急変を避けるため、当分の間は、たとえば、「保護司である者に対し1か月につき1万円を活動研究費として支給する」など

- としてみてはどうか。(渡し切り支給) 給与となれば最低賃金とのかね合い、能力差などをどう評価するのかなどの問題が生じ、職業とのかね合いで会合に参加できない者とそうでない者との間に軋轢が生じかねないと思われる。やる気のある保護司とそうでない者の差をどうしていくのか。
- 報酬制は支給される費用が明確であればそれでよいと考える。報酬制を導入するのであれば、その前に市民の保護司活動に対する理解を得ることが必須。
 - 報酬制については賛成ではない。しかし、保護司として活動している中で、働き方がかなり異なっている。事件についても大変さが違うと思うので、何らかの型で線引きをし、やりがいを持たせたらどうか。
 - 個人使用のパソコンを使用することは、個人情報の管理という点から行うべきではない。専用のパソコンを用意すべきである。
 - I D、パスワードの管理が難しい。研修を受けても身につくか疑問。
 - 「保護司ライン」は情報の伝達、周知に便利。
 - 早急なデジタル化が必要。
 - 時代に合わせてデジタル化は必要。
 - オンライン研修の充実。報告文書のデジタル化。
 - デジタル化は便利な所もあるが、すべての保護司が活用できるように簡素なものが良い。保護司の中には、かえって使いづらい、活動しにくい状態を抱えている方々もある。やり方を考えていただきたい。
 - デジタル化の推進について、省力化、作業の効率化に資するのであれば推進すべきと考える。
 - デジタル化の推進について、保護司の自覚がよほど強くないと危ういと感じる。
 - デジタル化の推進について、賛成。ネット環境の整備が必要。
 - 保護司ホームページの活用がなかなか広まらないのが現状です。保護司が高年齢化しているためと思われます。LINEを保護司会で使うようになり、便利になりました。
 - 保護司も保護司法によって仕事、任務を遂行している以上、デジタル化は当然である。これはサポートセンターの運営とも関わり、事務所のデジタル化の推進が必要である。
 - 現在、サポートセンターには、電話機、パソコン2台、コピー機（FAX付）、シュレッダー、TVは整備しているが、個々人への連絡は主に手紙とスマホのラインを使っている。会議資料も原稿はパソコンで作成、コピーで対応しており、ペーパーレスにはなっていない。
 - 今後は益々必要であるが、まだまだアナログ世界の保護司が多数。それを踏まえて人材育成が必要。
 - デジタル化を推進するべきで、活動報告もすべてペーパーというのは、いかがなものかと思う。
 - デジタル化について、簡素化が図れるなら取り組んで欲しい。
 - デジタル化について、年配の方が多くなかでいかに推進するか。
 - デジタル化について、利便性は良いのでいずれ必要になってくるが、機器の使用に対して不慣れな者や抵抗のある者の問題があり、性急すぎる推進には問題がある。
 - デジタル化は自然に進むので、あえて重点課題にする必要はない。
 - すべての保護司が積極的に活用するまでには至らずとも推進は必要。
 - デジタル化のための研修会が必要です。

- デジタル化の推進について、情報リテラシーを有する会員を行政区選抜して、旗を振ってもらい、落とし込みをする方法と区内での研修会の浸透を根気よく実践することを考えている。
- デジタル化について、これからの時代に合った対応が必要。
- デジタル化について、ライン等を利用。
- デジタル化についての、全体研修を実施すべきである。特にHPの活用方法について。
- 保護司組織のデジタル化は、他の社会団体や組織から大きく欠け離れており、早急な対応が必要と考える。
- デジタル化について、就任時の15年ほど前に比べ進んでいるが、観察所との連絡や保護司会内においてももう一歩も二歩も進めるべき。具体的には、観察官との連絡・やり取りも保護司専用HPで行える事（保護司並びに観察官の責務とする）、観察所からの会長・庶務・会計等事務連絡や書類送付などのデジタル処理化。全てを実施するには、不慣れな保護司もあり時間をかけできる所から進めるべきで、各保護司会内の連絡や事務処理等のデジタル化を行う推進チームを保護司会内に結成し、観察所からもその支援が受けられる体制。保護司会連合会内に支援組織を作るのも一考で、その資源支援は国から。皆が集まり顔の見えるコミュニケーションの必要性は理解できるが、仕事を持つ現役の方々への配慮として、例えば研修会も可能な限りオンラインでの実施を探るべきではないでしょうか。これにより参加者も増え、持続的保護司確保としても必要な要素と考えます。
- 定例研修会の研修会の欠席者に対して、①研修会をビデオ撮影し欠席者が視聴する。②観察所において統一のDVDを欠席者が視聴するなどの補講手段を整える。
- 対応できていない現状もあるが、更に進める必要性はあると思う。
- ラインの活用（全員加入）、研修会の出欠・広報、それぞれでグループライン、担当でグループライン。
- 通知・連絡等はメールにて、然し観察報告は現状で。
- 秘匿性の高い用件は反対、その他は賛成。
- 大いに進めて頂きたい。先ずは研修資料のペーパーレス化を進めて頂きたい。
- 過度のデジタル化はそれに追従するために負担が大きくなります。デジタル化ありきではなく、今の方法で良い面と悪い面を見極め、必要なデジタル化を行なうべき。効率化に片寄ることなく小さな単位で実施し少しずつ標準化を行うと良いと思います。
- 面接を自宅で行うことは、対象者にとっても保護司にとっても大きな負担である。中学校区に1か所くらいの面接場所が必要である。
- 社会を明るくする運動、保護司会庶務、役員会、面接場所を除けば、大きな役割はない。市町村が広報普及、庶務的な役割を行えば、年間毎日、開設する意味はない。企画調整保護司への手当も無駄である。
- 企画調整保護司が携わるのではなく、保護司会として、保護司全員が参画して運営するもの。
- 市域が広いので、対象者と面接できる場所を増やす。
- センター運営費の保障充実化。
- 定着しつつある。拠点があり、ありがたい。
- サポセンで8月から新旧企画調整保護司の複数当番制を取る体制にしますので、不安・負担の軽減が少しでも解消できると考えている。

- サポートセンターのスペース確保には難しいものがあり、運営には課題が残る。関係公共団体や機関の協力・支援が不可欠。
- 更生保護サポートセンターの在り方について、更生保護団体との連携を図る場とする。
- 更生保護サポートセンターの在り方について、事務所機能を優先するのではなく、どのようなセンターにしたいかを会員に投げかけて、不満・不備の要因を共有した中で1つのコンセプトを設定し、会員相互のコミュニケーションの場に置き換える必要がある。区内のサポセンは仮称をサポテラス「ラポール」と名付け「集う居場所」に進化させたいと考えている。ここでは、会員の対象者への対応、組織内での役割分担、新人確保情報、後継者育成等の話し合いを持つ。
- サポートセンターが設置されハード面は良い方向性となったがサポートセンターを運営するソフト面や各部会の部会運営が未成熟の段階となっている。
- 保護司の誰もが相談できる体制をどうとるか。またサポートセンターに相談等で来室された保護司にも実費弁償金をすべきである。
- 当番をするだけのサポートセンターではなく、事務所機能と懇親の場としての利用も大切。
- 当地区の場合サポートセンターが2ヶ所に分離しているため統一運営がなかなか出来ないが、保護観察官の駐在、面接対応、更生保護団体の会議等では融通が利いて便利である。機能がこれまでの分室に偏ってはいるが。サポートセンターの運営では企画調整保護司を月曜日から金曜日まで1名～2名を配置しているが、完璧な配置をするにはなかなかである。サポートセンターの運営内容と意義を企画調整保護司に認識していただいていると思うが、時間的余裕のあるものは限られており、苦慮している。企画調整保護司会議を必ず月1回開催、これは役員会も兼ねており、総会、理事会につぐ執行決定機関として機能させている。令和4年に会則の改定を行い、部会を3部から5部制に、理事と企画調整保護司の明確化等を行った。
- 各地区でのサポートセンターの確保が困難な地区においては、保護観察所が市区町村等の各行政機関との対応に当たる。
- 現在は保護司会の業務を行う上で欠かせないものになっています。自己研鑽の場としても有効ですが、地域に密着した活動はなかなかできていません。そのところが、今後の課題です。
- 現在のサポートセンターは、会議や書類転送・仕分けなどにも有用であるが、保護司の負担軽減や保護司確保に面接場所がネックとなっているケースがある。面接場所としての利用は地区が広範囲であり利用度が少ない為、一時的に時間単位で使えるサテライトオフィス（役場・協力事業主・元保護司宅などの一室契約）の設置を考えるべき。
- 企画調整保護司の必要性が分からない。
- 企画調整保護司に限定する必要はないと思う。
- サポートセンターに駐在の保護司が居る時でも、他の保護司と対象者が面接できる別室が近くに常があれば便利だと思います。
- サポートセンター当番のシフトを組むのが大変である。退任されて間もない保護司にサポートセンター業務（事務員として）をお願い出来ればと思う。
- 市民に活動内容が理解を得られるような、オープンな場所にする必要ではないか。

- 各種団体との情報交換・共有の場所としての活用を行う。
- サポセンは活動の拠点として意義あり。
- サポートセンターについて、活動拠点、連絡、面接場所、会議室、備品の置き場所、今やなくてはならない場所である。
- サポートセンターについて、地理的条件に合った場所にあり、活用できている。
- サポートセンターについて、保護司会会員の拠り所としても大切だと思う。
- サポートセンターにおいて保護司が会合することができ、また事務作業を協同して行うことができ存在価値があると考え。一方で一部の者が、私物化、特権化する恐れも含んでいる。常にオープンな場とし、市民にも開かれた場とすべきと考える。全国の好例を示してほしい。
- 一部の役員を勤める保護司にばかり負担が偏っていると思う。早急に事務員を配置して頂きたい。
- 当番制が本当に必要なのかと思う。サポートセンターができて5年。面接や他団体の使用、委員会など手軽に出来る様になってよかった。保護司実費弁償の単価をあげ、各保護司会の収入を多くしてほしい。そうすると活動がしやすくなると思う。
- 当地区は東西に長い地域のため、現在のサポートセンター（西地区）だけでなく、東地区にもあるとよい。
- 改善部分は多分にあるが、現問題は、保護司の確保が最大の課題。
- サポセンは有効に活用されていない。水光熱費が異常に高く負担が大きい。
- 観察所にて、学校施設を使用している場合何か規定のようなものを教育委員会に提示してほしい。
- 就業形態が変化し、自由業の減少、サラリーマンでも定年年齢が上がり、一度定年退職しても再雇用などの仕事を続ける人が増えている。ボランティアでの保護司を充足していくのは、そろそろ限界が来ると思う。
- 女性の登用が難しい。女性会との統合も頭をよぎるが、それでも高齢化、弱体化が進んでいる。
- 保護司の負担軽減の観点から、旧町ごとの「町会活動」の中身の見直しが必要。
- 各保護司はそれぞれ、個人的には仕事や健康、家族の介護や健康問題などいろいろな問題を抱えながら職務を遂行しているのが実態であり、それを保護司会全体で支え合いながら全体として充実した保護司活動につなげていくことが大事である。保護司同士の悩みの相談の場としてサポセンの活用を促進する必要がある。
- 協力雇用主制度はあってなきもの。事務所の横のつながりで認知度はアップするのではないか。
- 毎年7月の社会を明るくする運動の啓発活動をより充実させる。
- 保護司の認知度は低く、敬遠されがちである。もっと犯罪予防への啓発宣伝活動に前面に出ていくべき。
- 個人が保護司であるという認知はされる必要はないが、社会にはそういう立場にある人がいるという事はもっと認知されてよい。
- 特に広報に勤める必要は無いと思います（対象者の個人情報の保護の観点から）。
- メディアでの認知度向上広報は、あまりすべきではなく、地区や地域での広報誌、事業活動などでの認知度を高めた方が効果があるように思う。個人保護司の活動が表に出た場合、保護観察対象者に影響が出る場合もあり

- 得る。逆効果も配慮のうちに置く必要がある。
- 行政へのアピールが必要。
 - 認知度は低いと思う。
 - NHKなどの公共メディアを用いた広報はできないか。
 - 社会に置いての黒子であるのでこのままでよい。
 - 知名度のあるものとコラボレーションして広報して頂きたい。
 - 「社会を明るくする運動」という漠然とした表現、活動はわかりにくいと思います。関係機関や携わっている方しか分からず、街頭啓発をしても一般的に分かってもらえません。犯罪防止、更生保護、立ち直り支援と言うと分かってもらえやすいと感じました。
 - もっと社会貢献活動を行うことで認知度は高まる。
 - コミックやドラマなどから以前より認知度は上がったと思う。再犯防止が社会の安全に大切と伝えています。
 - あらゆるメディアを通じて広報してみてもどうか。キャッチコピー「安心安全のまち、やさしいまちにあなたの力を。ここに保護司がいます。」などとプロに頼んで考えてもよいかもしれない。
 - 昨年広報誌を発行。一年間の活動内容が分かり、保護司の説明のときに必ず持っていき、活動を知ってもらえよかった。
 - TV等を活用して積極的に広報を行うべきだと思います。
 - 館ひろしさんの番組の続編を期待しています。いわゆる広報は認知してもらいにくいと思います。
 - 「社会を明るくする運動」等特に犯罪防止に係る活動の周知に力を注ぐべき。
 - マスメディアの活用を望む。
 - まだまだ認知度は低い。社明大会や薬物乱用防止の啓発だけでは、広まらない。
 - 近年マスメディアから知名度は上がってはきたが認知度は低い。
 - 社明運動だけでは認知度は上がらないと思う。
 - こういった仕事をしている人がいる事を知っていただく事は大切と思う。
 - 地域行事への積極的な参加に努めること。ソフトな印象のチラシの作成・配布。地方紙紙面に定期的な保護司活動広報。
 - 保護司の社会的認知度の向上や広報については、保護司会や自らが行うのではなく、更生保護協会等で行い、保護司は事件担当保護司として対象者やその家族への対応活動に集中すべきだと考える。旧来の保護司活動は、保護司しかできない社会活動を主たる活動としており、本来の保護司活動に戻すべきである。保護司の社会的知名度の向上や保護司活動の広報は法務省等の公的機関が行えば良い。保護司の社会的知名度の向上や保護司活動の広報は何の目的で行うのか。理解に苦しむ。
 - 保護司の在り方については、事件担当保護司として職務を遂行することが本来の仕事で、保護司の社会性や他団体との連携については二の次と考えています。
 - 難問が蓄積している。観察官を交えての話し合いが必要。
 - 各地区にもっと任せて、独自で活動できるようにするべきだと思う。
 - 同じ活動をする仲間として保護司会は必要。会のあり方はそれぞれの会でより良い方向を検討されれば良いと思う。
 - 有職保護司の活動支援が必要。
 - 保護司の活動は保護対象者のプライバシー保護のため、これまではあまり

表に出る存在ではなく、地域の自治会や公民館との連携も少なかった。民生児童委員や防犯推進委員が自治会長推薦であるのに、保護司は保護司会からの推薦で来た経過があり、地域での知名度は低い。再犯防止推進計画が策定されてから更生保護ボランティア団体の育成や連携が求められる時、保護司の指導性が問われることにもなり、行政職員や社会的認知度の向上に繋がったと思われる。

- これまで「社会を明るくする運動」で総理大臣のメッセージを市長に伝達するのが年中行事になっておりローカル新聞にも毎年掲載されてきたが、運動がマンネリ化している感はぬぐえない。これまで以上に啓発をしないと市民の理解が得られないのと内容の見直しによって重点箇所を強調することが必要だと思われる。
- いくら広報しても関心のない人には何をしても伝わらない。
- 社会的認知度は地区によって違いがあると思う。社明運動と小規模の地域活動の実施が必要。
- 年齢層が若くなるのは良いが、仕事等、現役のため、会への活動時間が制限される。
- 保護司会の任務・事務の具体的な目標と内容を整備する必要がある。保護観察所からの通知や提出調書等による事務、研修や事業による事務、収入・支出の会計事務など、ある程度分業体制で処理している。
- 事務処理が中心になって、保護司及び保護司会の遂行すべき目的を忘れないようにしないと、研修・事業の成果が出ない。保護司の本分は保護区における活動が最も大事である。
- 現在政府方針として「働き方改革、契約によるジョブ型雇用、業務の明確化」とか発信されている中で、また、現在の労務マネジメントの主流がそのような流れの中で、未だボランティアという「個人の善意」のみに頼った運営には限界があるとおもいます。企業からボランティア派遣をする際でも先進企業に限って時間外手当を支給しているケースがあります。むしろ工場のラインのように時間内の成果が均一に現れず、対人間力が求められる相談業務の活動には工場のライン以上の報酬があっても良いと思っています。今コンサルバブルです。コンサルはふわふわした見えにくいものですが、AIが席卷する時代はこのようなヒューマンスキルは重要視される時代だと考えています。
- 保護観察対象者は基本的に保護司の自宅を訪問するという地域性にもとづき構成されている。しかし、この方法は片寄りが生じて対象者を長年持たない保護司が存在することになり、保護司必要人員とのギャップが生じている。面談をする場所等、柔軟に少しずつ地域を広げることも検討すべきではないでしょうか。
- 保護司会の運営に対する意欲のある人が少なく（無関心な人が多い）、特に会長職の仕事量が多すぎるため、なり手がなかなかいない。
- 現状の行政地区ごとの保護区で問題ないと思う。保護司会は、何より負担を軽減することが重要と思う。
- 学校が閉校になることが増えていく中、保護区について考えていく必要がある。
- 保護司会の事務的職務が多い。できるだけ減少すべきである。
- 国（内閣府）の褒章制度は別として、保護司会関係 更生保護関係団体の褒章制度必要なし。制度をなくすことができないのならば、最低限、本人の意向調査をしてから受賞者を決定して欲しい。

- 各保護区において、地域に根差した活動が大前提となるが、地域によっては人材確保が困難な実態もあることから、ある程度「地域性」を緩和することも必要ではないか。
- 地域が一体となり、更生保護活動を推進していくためには、現状の保護区で良いと思います。少人数の保護司会では、“社会を明るくする運動”を進めるのには人手が足りず、苦勞しています。“社会を明るくする運動”の認知度が上がっていません。気の長い話になりますが、全国の小中学生に広めていくのが結果的には良いと思います。
- 保護司に係る待遇等については、第二次再犯防止推進計画の中でも「持続可能な保護司制度の確立」について2年を目途に結論を出すとしている。現状、保護司の希望者が減少しその安定的確保が求められる中、処遇改善はその問題を打開する一つの施策であると考え、保護司の身分は国家公務員一般職で無報酬を法の建付けとしており、歴史的にも現状においても社会貢献、篤志の志を持つ人によりボランティアとして推し進められており、国民からも崇高で素晴らしい制度であると顕彰されている。時代が変遷する現在でも社会貢献、篤志の志を持つ人は経験則からもその存在を確信している。その上であえて処遇改善を課題とするならば、有職保護司に対する職場と保護司活動との狭間で精神的或いは勤務実績等の問題があり大きな障壁となっている。次に、これは保護司全般に共通する問題であるが、対象者との面接場所確保の問題で、原則保護司宅での対応が、マンションなど居住環境の変化により面接場所の確保が大きな障壁となっていることは否めない、またこの問題は切実でかつ喫緊の課題であると考え。
- 保護司は無報酬であることが、対象者に対しても、地域の関係者に対しても大きな意味を持っていると思う。
- サポートセンターが拠点の機能を持っており、役員会や他の打合せ会、保護司相互の連絡場所として活用している。また各保護司専用のレターケースを設置して、全保護司への配布物などの漏れ落ちをなくす工夫をしている。サポートセンター設置以前には、会長宅や庶務会計宅でなされていた業務がセンターに集約され、連絡調整がスムーズにできていると思っている。
- 現在の保護司平均年齢が60歳半ばと高く、当市における保護司委嘱時の平均年齢は52.5歳となっており、何れの年代も更なる若い保護司の確保が望まれる。
- 現状、更生保護活動の担い手としては、保護司（会）、更生保護女性会、BBS会、協力雇用主等があるが、一般男性が更生保護活動に関わろうとすると保護司になるしかないが、有職者にはハードルが高い。
- 「設置区域及び定数」、「費用の支給」、「保護司会」の規定については、現状のままで良く、変更の必要はない。
- 保護司の定数を考えるに当たって、地域の人口等を考慮してほしい。
- 犯罪の認知件数は大きく減少しているのに保護司の充足率を言われるのは、数字ありきのお役所感覚にしか思えない。
- 「保護司会」については、役職や会合自体の負担感を減らすべきである。会合を負担に感じて保護司を辞職するようなことは避けないといけない。
- ボランティアなのに会費を取られることに不満を言われることが多い。新任保護司には現金数万円を支払っているくらい、なり手不足である。
- 会費が負担であり、持ち出しがあるボランティアは他にないのではないかと。余裕がある保護司ばかりではない。篤志家という言葉はもはや当てはまら

ない。

- 保護司会を運営するに当たり、最低限会費は必要である。
- 会費を支払い、時間を費やして保護司活動をすることに疑問の声がある。参加行事での個人の飲食代等について負担するのは当然だが、保護司をするための会費負担はなくすべきである。ボランティア活動は、「させてもらう」ものでも「してあげている」ものでもなく、「している」ものである。
- 保護司会役員になると複数の部会に入ることもあり、それぞれの部会で会費等を負担するため、物心両面の負担は大きい。
- 基本はボランティア活動であるから、金銭的負担がないようにしてほしい。
- 報酬制を実施してほしい。
- 現状のままで良く、報酬制の導入には反対である。
- 無給であるからこそ対象者の信頼が得られる。
- ある程度の報酬を支払うことには賛成する。対象者から面接の約束を何度もキャンセルされると、仕事の時間を削っている負担感が強くなる。精神的にも経済的にも負担がある。
- 報酬制にすれば、現在の保護司の崇高なボランティア精神から逸脱し、保護司のインセンティブが落ちる可能性がある。また、支払いの根拠となる活動について、客観性を示す指標がなければ公平性を担保できず、新たな事務処理が生じるのではないかと懸念される。
- 報酬制を導入しても、保護司候補が確保できるとは思えないし、人が確保できるほどの報酬が支給されとも思えない。
- 保護司の職務はボランティアであり、実費弁償金以外に報酬の必要性はない。
- 年齢構成を考えると拙速なデジタル化は混乱を招く。本気で取り組むのなら、デジタル化に伴う機器調達や講習の実施など国が責任をもって取り組むべきである。
- 現在のH@は使いづらく改善が必要である。保護司は高齢者が多く、シンプルでセキュリティが高いものでないと普及しない。
- 莫大な費用を投入している割に費用対効果は少ない。サポセン以外の面接場所の確保が必要である。
- 自宅で面接できない保護司にとってはサポートセンターは有効だが、当市内では公的機関内での開設が難しく、防犯上の観点から相談業務ができにくい。
- サポセン開設以来、保護司相互の交流、意見交換、研修・会議の場として機能してきた。ただし、最近では面接場所としての利用はほぼない。サポセンが市庁舎内にあり、利用が市庁舎開庁時間に限られることが背景にある。事前申込なしで休日・夜間に使用でき、一定のセキュリティが期待できる施設を確保することは極めて困難である。
- 「保護司会」については、保護司としての情報共有やスキルアップの観点から必要だと思うが、保護司会の役職や会合自体が負担にならないように配慮すべきである。
- 保護観察所と保護司「会」との意思疎通が不十分で、保護観察所の責任者、窓口が不明確である。
- 保護司会長に諸般の業務が集中し、当て職も多く、極めて多忙であり、なり手の確保が切実な問題となっている。会長職の負担、雑用の軽減策が必要である。

- 地方公共団体には面接場所の提供を要望したい。面接場所の確保は、保護司の開拓をする上で大きな課題である。
- 保護司は怖い人たちを扱う危険な仕事との認識が強く、本来の保護司の役割が理解されていない。再犯防止推進法における地方公共団体の役割をきちんと認識してほしい。
- 第11条の費用の支給の規定は現行のままがよい。保護司会活動のおかげで人間力の維持向上ができていていると考えている。
- 無報酬だからできることもあるが、できないこともある。
- 昼間は当番駐在のため場所がないため、サポートセンターで夜の面接を実施している。
- 保護司会は、仲間のつながりを大切にする観点から必要。研修会や親睦会等で仲間意識も向上する。
- 実費弁償金は保護区ごとに支給限度額が決められており、実際の活動額より少ない。
- 会費は必要最小限の金額と認識しており、適切。
- ある程度の会費など負担金は覚悟している。
- 費用の支給は現行のままでよいが、保護司の活動報告書提出の徹底が必要と思う。
- 実費はなし。会費分の報酬があってもよい。
- 会を組織している一員として必要不可欠だが、負担が過大にならないよう考えるべき。
- 手当として支給される場合が多いため、今の時代に合う形で再検証してほしい。
- 活動費は確かにきつい。ボランティアというものの老境に達し、経済的負担を感じる時もある。
- ボランティアであり、無報酬であるべき。それが活動の矜持にもなっている。一方、そのための実費支給はきちんとしてほしい。ガソリン代の高騰もあり、旅費の実勢に合う支払いと日当は最小限、活動維持のために必要。
- 分担金・賛助会費については、国や県が活動補助をすべきもので個人や地区会から徴収すべきものではない。
- 活動報告・会計事務処理について、現行は、会長・会計担当者が出席し、保護観察所の会計担当者より、説明を受ける会議が設けられているが、保護司全員の出席が良い。内容が実費弁償金であり、各保護司の理解と周知が得られ、会計報告も明確化できる。
- 会費及び実費弁償金については、地元学区社会福祉協議会より学区保護司会に対し補助（助成）があり、それに対応できている。全ての学区保護司会に対し、同様の措置があればよい。
- サポートセンターが円滑に運用され、保護司が集えば集うほど保護司会の活動は活性化するが、活動に比例した実費弁償がされているとは言い難い。サポートセンターの駐在も同様で、予算的に駐在人数が制限されているが、活性化に水を差しているように思う。
- 保護司会の会計より何らかの名目で各々の保護司への支給がされて当然。
- ボランティアであるのに会費を求めるのはおかしいと思う。環境調整、面会等の交通費含め、個人の持ち出しはするべきでない。
- 保護司会の役員だけの負担にならないようにしてほしい。
- 保護司は単なる仕事ではないと思うので、無報酬、実費弁償でよい。
- 報酬制となるとさらなる責任が発生するので、なしでよい。

- 無報酬だからこそそのよさはあると思うが、活動費を増額する必要はあると思う。
- 誇りを持って保護司の活動をしていると思うので、報酬は求めている。
- 観察官の増員や待遇改善が先決。
- ボランティアであり、不要。ボランティア要素があるからこそ比較的自由に活動することができる。
- 都心部など、事件数が多いところには導入すべき。
- わずかな報酬が支給されることで、対象者への指導や寄り添いに支障が来るのでは。
- ボランティアとはいえ、最低1か月に5,000円～10,000円の手当てがあってもよい。名誉職的な人はもういないと思う。
- 具体的な内容がわからないため検討できないが、意欲にもつながることと思えるので十分検討してほしい。
- 理念的に、更生保護は国家の行う政策であり、民間の無給のボランティアである保護司に依存している現状は好ましくない。保護司アンケートの中にある「報酬制は社会的使命と相いれない」という信条は尊敬すべきであるが、社会的使命を実現する仕事と有給化は矛盾するものではなく、両立可能と考える。とはいえ、無報酬だからできるという点に、保護司としての使命感があるのも事実と考える。
- 今後必要不可欠。推進しないと時代の流れに取り残される。
- 守秘義務などの課題も伴うが、デジタル化には賛成。
- 今はデジタル報告をしている。月初めの報告に時間をずいぶん使っていたので、とても便利になった。
- 今後は必要と思われるが、今はホームページも利用をしていない。
- データ管理の保持が必要。
- 推進する一方で、アナログの部分も併行して残すべき（マイナ保険証のようにはすべきでない）。ダブルスタンダードの維持。
- 保護司は人と人との心の通う活動なので、デジタル化はよしとするもほどほどにすべき。
- 何をデジタル化するのか。
- セキュリティがどれだけ守れるかが大きな課題であると思う。利便性は認めるので、いい方向で推進していければと思う。
- パソコン使用の安全には不安がある。
- デジタル化が進んできて新たな事件や過失が増えているように思う。保護司は、個人の情報を得ることになるので、絶対に事件や過失が起こらないようなシステムを作っておかねばならないと思う。報告をメールで送ることさえ、気になってしまう。
- センシティブな個人情報を取り扱う関係上、最大限・細心の注意を払うべき。
- 保護司の高齢化もあり、わかりやすく指導してもらうことが必要。
- デジタル化は必要だが、高齢者が多いため、保護司に対する研修を充実すべき。
- 保護司全員に専用のノートPCまたはタブレットが支給され、セキュリティーが万全なら推進も可能と思われるが、全ての保護司がそれらの操作に精通しているわけではない。デジタル化の移行へはまだまだ時間が必要。
- 時間と費用が軽減されることから、会議や研修会は近い将来デジタル化するのがよいと思う。ただし会議の場にいるような雰囲気は実感できなくな

- り、意見の発表も気持ちを伝えられるか不安。
- 業務の正確性向上、ペーパーレス化等利点が多い。
 - WEB会議・研修を推進してほしい。
 - 高齢者が多く、使用できない人が多いと思うのでデジタル化は反対。
 - 当地区ではサポートセンターが離れているため利用できない。地区会にもサポートセンターがあるとよい。また、保護司の地域割がなくなり、全町一区で関わっているため、新任保護司と副担当保護司、対象者の居住地が離れているため面会する場所に困る。サポートセンター支部のような施設があればそれを利用できる。
 - 対象者の多くが、また相談希望者が立ち寄りやすい場所であるべき。
 - あまり機能していない。サポートセンターは何をサポートしているのか。
 - 現在は交代制であるがそれでよい。
 - サポートセンターの事務所の設置について、市の責務を明確化した方がよい。一応、市の施設を借りることができても、市域の端に位置し、現実として市民の利用度がゼロに近いのが現状で、サポートセンターとしての機能が十分に生かされていない。行政側のパフォーマンスだけでは更生保護の充実強化は望めない。
 - 毎回当番で常駐しているが、一件も相談はない。部屋が奥まっているのでわかりにくいのと、広報が足りないのが原因かと思う。学校、市役所等一般向けにPRが必要。
 - サポートセンターの業務だけでなく、会議や研修にも使えて便利だと思う。
 - 面接場所、相談に来られる場所としての活用は為していない。各町の面接場所の設定は必要と思える。サポートセンターは基盤としての存在だと思っている。
 - サポートセンターの役割は大きく、今後も充実が必要。
 - 保護司同士の交流、安心の場となっている。
 - 基本的に二人の保護司が日直しており、担当事件の保護観察状況等、お互いに情報交換ができるのでサポートセンターが設置されてよかった。
 - 有効利用の必要はあると思うが、現状として地域に浸透していない。
 - サポートセンターは週3日しか開いていないので面接はできにくい。毎日開所するなら事務員が必要だが、現状は必要ない。
 - 保護司の情報交換や面接場所の確保等のため必要だと思う。
 - 保護司同士の温かい横のつながりを構築できる場としての役割を果たしている。
 - 保護司会役員に高齢者が集まっている現状であり、もっと女性や若手を登用し、意見を聴く運営をしたい。
 - 若い人を確保するためには現役世代が就任し、本職と保護司活動を問題なくできる仕組み作りが必要。
 - 後任を見つけることを前任者の仕事にしないでほしい。後任が見つからない現状を踏まえ、保護区や保護司会のあり方も検討すべきだと思う。
 - 保護区についてはそのままよい。保護司会については、できれば隣接の保護司会と交流の機会があればよい。
 - 保護司会は、保護司全員が参画できる組織でないと効果が十分発揮できないと思われるため、部会活動の充実強化が求められると思う。そのためにも他の保護区との部会活動の情報や意見交換の場の設定が求められていると思う。
 - 保護司会は、本気の保護司さえ集まれば問題は感じない。その本気になれ

- る保護司を発掘し、任命に至らせることが至上命題。
- 保護司会によって助けられることもあるが、逆に保護司会の自主活動が負担になることもあり、改善が必要。
 - 保護区の保護司会と地区の保護司会があり、二重の活動が負担となっていることもあり、組織的に必要なことか疑問。地区の保護司会のみでもいいかと思う。広域に活動することがあれば、地区会の会長が集って相談すれば十分に機能すると思う。
 - 各保護司としては、保護司会の存在は有り難く身近な相談できる場として心強いと思える。
 - 定数以内の保護司の人数であるべきだと思う。
 - 現状で問題はないが、担当する保護観察や生活環境調整の実態を発表し、お互いに共有できる機会を持つことができれば保護司会として充実すると思う。
 - 自由な雰囲気や仲良く明朗な人間関係を保っていけるよう願っている。
 - 保護司会は研修と情報交換の場、地区会は具体的な活動を計画に基づいて実施している組織だと思う。
 - 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と思うので、まずは地方公共団体に再度の理解から始めていくことが必要。（「保護司」という名前は知っているが、詳しくは知らない方が多いと思われるので）。
 - 関係団体の方でもサポートセンターの存在や保護司を知らない方もいるので、もっとPRすべき。
 - 黒子的な存在ではなく、もっと広く公表し職務を広く理解してもらい、有能な人材を確保してほしい。
 - 更生保護事業として、保護司や更生女等について、一般社会的にも理解されておられる方がいると思う。福祉団体や民生児童委員等、生活基盤とされる団体組織は認知度も高く、社会福祉協議会や福祉行政としての役割や活動をされており、それ相応の活動費用も手立てされている。
 - 保護司会報を年4回発行しているが、保護区内全戸には配付されておらず、関係機関・関係者への配付に限られている。社会的認知度を高めるためには、全戸配布も必要と思われるが、そのための予算確保が求められる。保護区独自の賛助会費制度も始まったが、まだまだ広報啓発費を捻出するには至っていない。上部団体からの助成が求められている。
 - 保護司会の活動の社会的認知度の向上が必要なのか不明。立ち直りを支えるためのネットワークや地域の協力体制の必要はあり、そのための認知度の向上や広報は大切だと思う。
 - 会報については、認知度の向上を目指すべき広報ならば、県下で統一し地区ごとの頁を設けていただければ事足りると考えられ、仕事量も軽減する。保護区で発行する必要はないと考える。
 - 会報につき、文字数の多い現在の紙面から、若い人も含め、広く知って理解してもらうためにメディアでの工夫が必要だと感じる。
 - “社会を明るくする運動”を通して広報宣伝活動は行えている。また、「保護司会」が存在することも一般的には認知されていると思う。残るは誰が保護司かということであるが、ボランティアとして対象者の社会復帰をサポートすることが使命である以上、特に身分を宣伝する必要はない。
 - ZTVを利用して社明の伝達式の様子を7月に何回も放映してPRに努めているが、放送の内容の検討も今後必要かと思う。
 - 広報よりも啓発活動に重点を置いた方がよい。

- 保護司全員でサポートセンターの当番をしているが、サポートセンターが保護司としての拠り所、所属感を得る場ともなっている。
- 対象者にはボランティアである方が信頼してもらえる。保護司間で経験交流、意思疎通をするために集まる機会を多くすることが望ましいが、それぞれ仕事を持っているため、回数を増やしていくのが現実である。
- 現状に不満の声はない。
- 給与については、ボランティアなので弁償金制度で良い。職員でもなく、地域のおじさん・おばさんといったはんなりとした部分が必要。
- 保護司会会費が4月1日現在で計算されるが、委嘱日は5月25日、11月1日なので、新委嘱者・解嘱者から会費をもらいにくい。年度での委嘱にできないか。
- 保護司会は、市の会議室や施設は使用できないと言われたが、民間管理者がいる場所は使用可能と言われている。地方公務員なのか非常勤国家公務員かで、よくわからない差別があるように感じる。
- 社明運動だけは総理大臣メッセージがあり、市長が会長であるため、公に使用することができる。
- 保護観察等に係る実費弁償金の額について、事案の難易度に応じた区分が設けられているが、事案によっては交通費など保護司が負担する経費が多額になる場合がある。
- 年会費：9,500円（内訳：中保連900円、全保連1,600円、県保連会費7,000円）
- 会費負担が多すぎると不満の声が出ている。見直しが必要。
- 更女の法的な立場の確立。保護司の後方支援及び女性対象者時の補助を社会が認める活動とするボランティアであれば現状のままで良いと思う。報酬制、難しい内容で単位会で考える内容でないと思う。
- デジタル化は進んでいないと感じる。報酬制にする必要があるのか疑問である。
- 実費弁償金が組織運営費として支給されている現状を個人に還元する必要がある。
- 保護司会（全体）及び保護司会各支部の運営にあたっては、運営費の一部に会費を徴収し充てているが、保護司の中には会費を負担に感じている。
- 報酬制はそぐわないと思う。実費弁償金をもっと充実して欲しい。
- 使命のひとつに犯罪防止の世論の啓発が加えられ、社会を明るくする運動等の活動を地区保護司会が担っていることも多いが、世論は保護司の活動を後押しするものであって、世論形成をも保護司がすべきなのか疑問に思う。
- 無報酬で実費弁償費のみ支給。
- サポートセンターの整備により保護司活動の拠点ができた。
- ボランティアとしては、現状待遇で良いと考える。
- 準国家公務員でありながら、給料制度が無く、実質ボランティアの形では、自主的に保護司を目指す人材は望みにくい。65歳まで現役で働く人が多くなっている。
- 実費弁償金は、額が低いと思われる。
- 研修会の案内や観察所からの通知など、E-mail配信とFAX通信で行っている。ITCの活用には個人差があるので、一律にできない悩みがある。H@、オンライン会議も同様である。実費弁償金はサポートセンターに要する経費を到底まかなえる金額となっておらず、ボランティア精神を持つ

保護司によって支えられている。サポートセンターは更生保護活動を全員で喜んで活動をする場所となっているのが本来の姿である。

- 実費弁償金の充実。
- 保護司報酬が話題になっているが、活動に対する弁償金等手厚く願いたい。
- 活動上、無報酬の方が説得力や敬意を持たれることがある。報酬があれば有難いが、難しいところである。
- 地区保護司会の広報誌を年2回発行し、各ブロックの社協理事までは配布し、活動の認知度を高めている。
- 対象者の改善更生に向け、保護観察官は行政の立場から表の部分を担い、保護司は無報酬のボランティアで裏からサポートする陰徳の奉仕者でよい。そこにより深い信頼感が生まれるのではないか。
- 我々保護司は、「任命」されたものではなく、「委嘱」された外部の助っ人です。上から目線の言動や文言が散見される。
- 68歳くらいまで仕事をしている人が多く、日中の会議は不可の日とも多くなってきている。
- 常駐は負担になる。
- 実費弁償金を報酬制にした場合、税務申告が必要となるので反対。
- 保護司会の会費については、地区会ごとの格差がありすぎる。(全国的に！)
- 地区保護司会の役員確保が難しい。
- やっと保護司になってもらった上に、役員をお願いしてもなかなか受け取ってもらえない。
- 保護司としての地位が、もう少し明確となれば良い。
- 活動費等はかなり前から変わっていないと思うが、諸物価の値上りや活動するに当たってのモチベーションを保つ必要が有る。
- 実費弁償金でカバー出来なければ、保護司手帳・社明運動のTシャツ等最低保護司として必要と思われるものは、貸与してはどうか。保護司が購入している。リーフレットや印刷物を減らして財源を確保したらどうですか。
- 当保護区は4地区の構成で、合併後20年近くになりますが、いかがしたら統合が順調にいくかという試みで、7年前から4地区合同交流会を始め、各地区の特色をいかして、まず第1回は、海に面した地域での地引網を、コロナで出来ない年もありましたが一廻りし、会員同士の親睦が図れ、活動の連携も生じております。
- ガソリン、電気代をはじめとして、生活全般において、物価高騰で生活困窮者が増加。ボランティアにも限界がある。せめてガソリン代でも支給して欲しい。
- 少額でも、年間報酬を与えて身分の保障が必要では。
- サポートセンターは保護司会の拠点、いつも誰かがいるのが望ましい。
- 企画調整保護司の活動日数が制限されている。
- ボランティアでなければならない。
- 保護司の高齢化、保護司会のあり方、社会的認知度の向上。
- 保護司を依頼するとき、無報酬を伝えると辞退されるケースがあり、ボランティアなのに年会費を徴収することにも抵抗があった。
- 実費弁償金で活動しているボランティアとはいえ、物価高騰が起きている中、経費は増え続けている。また、ボランティアであるにも関わらず会費が発生しており、負担に感じる保護司もいる。

- 面接場所の確保（サポートセンターから遠い場所の保護司の中には、面接場所に苦慮している者もいる。）。
- 働き方も変化する中で、保護司のなり手・確保について苦労している。
- サポートセンターの場所（全体の中央や身近な場所の確保。対象者の来訪場所について、来訪場所が家庭では、反対する者が出てくる。）。
- 保護司活動を行うには時間的余裕も必要ですが、また、気持ちのゆとりも必要なので、定年後離職して少し余裕のできた方をお願いすることが多い状況です。報酬制でも実費弁償金でも、それで生活がどうにかなるわけはありません。
- 保護司会での行事・事業が多くなってきている様であり、また近年、保護司が仕事を継続しているケースが多くなってきている。このような状況下で、行事・事業の増加は本来の保護司活動にも影響してくる可能性があり、保護司会での行事・事業への参加者の減少を招く恐れがあると思われま。サポートセンター運営並びに近年特に急速なデジタル化が進められているが、このように急速なデジタル化が必要かと考え立ち止まって、行事・事業やデジタル化等についてのバランスを考える必要があると思います。
- 国費支給対象外の活動等について、保護司負担金と行政から、行事等の参加者に対し、活動の一部を助成金という形で負担している。
- 数年前から保護司会での連絡はLINE（デジタルツール）を利用しており、各部会でのやりとりもLINEで行っている。
- 実費弁償金でカバーしきれない負担がある。
- 保護司としての活動内容が増えているのでそれに合わせて実費弁償金も見直す必要あり。
- 会員負担（高すぎる）。
- 役員（事務局員）の負担が多く、なり手が無い。
- これまでにも何度か議論があった報酬制だが、報酬をもらってする保護司は保護司ではない。対象者に申し訳ない。実費弁償金という形で十分。
- 当地区は会費が年間10,000円であるが、保護司会にこのように多額の会費が必要なのか。
- 保護司は無報酬であるからこそ、やりがいがある。
- 市の深い御理解で十分な助成金を頂いており、運営に関して経済的困難さや保護司個人の持ち出しは無い。
- 企画調整保護司の活動費について、当地区では稼働日数の割当が年々減らされており不満である。
- 一部役職者にとっては経済的負担が重いように思う。
- 事務局担当者の負担が課題である。特に①観察所から保護司会宛各文書への対応、②実費弁償金等請求・地区保護司会・保護司会連合会が保護司の活動・仕事を増やしている感がある。特に保護司会連合会は、会費が高い。徴収しているから活動しなければならないという悪循環。また、保護司法の第14条の任務に反しているのでは？併せて見直しも必要。
- 保護区運営会費は、上部団体に全額負担金として納め、財政は余裕の無い状況です。この為、組織活動等の活性化を図り、前倒し取り組んでいます。
- 保護司活動に要する年間個人負担額の当会アンケートの平均額は、4万7千円、うちスマホ・インターネット通信料・事務用品代等に要する費用は3万1千円、会費は1万2千円と実費弁償できない負担部分が多い事が分かりました。

- 会費（保護司会運営費、全保連・県保連会費等）が負担。
- ICTを活用して対応していく機会が増加。
- 年間の実費弁償金のなかから保護司会の会費は出せる。報酬制よりは、実費弁償金のもとでのボランティアの方が使命感を持って行なえる。
- 現在、関係機関の会議等に出席した際、実費弁償金が支払われているが、会議の内容、距離に対し、大変少額である。
- 地域においては、身近に農業委員、民生児童委員、また調停委員といった形で、非常勤の公務員として農地のパトロールや高齢者の見回り、裁判における当事者間の調整といった共通する基本的な業務を担い、それに対して一定の報酬が支給されている現状がある。一方、保護司も身分関係は同じ非常勤公務員であるが、事件担当の機会は地域によりかなりの差があり、また、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とも思われる。
- 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何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で十分であるとの考え方も一義的には合理的とも考えられる。
- 今後の持続可能な保護司制度の構築に向けては、プロフェッショナリズムに裏付けられた専門人材（エキスパート）の育成の観点も必要と考えられ、そうした人材に対しては、業務に見合った報酬制の導入の検討の余地はあるのではないか。
- 保護司はボランティアでなければならない。ボランティアだからこそ、対象者に信頼してもらえ、観察所に物を言える。モチベーションは報酬ではなくやりがいであるべきである。ただし、ボランティアなのに会費を徴収することに抵抗感があるという指摘もある。
- 実費弁償金の額が十分ではない。
- サポートセンターは保護司の拠り所となっている。
- 保護司間の交流を増やすことが望ましいが、それぞれの仕事のため増やしていく。
- ICTの利用に個人差があり、一律にできない悩みがある。
- 保護観察対象者が減少している現状では、保護司の育成の観点からも、保護観察の複数担当を可能な限り増やすべきと思う。
- ほぼ全保護区から、会費負担が大きいことが問題となっていることが分かった。特に事件を担当していない保護司は、ただ会費だけを支払っている状態となり、保護司を辞退されることに繋がっている。また、会費を高く設定していることから連合会は事業を実施せねばならず、そのためにさらに会費を上げるという循環から脱すべきであるとの意見もあった。そのためにも事業の見直し廃止等を検討すべきである。また、地区会によって会費が異なることは不公平感を抱かせていることがある。一方で、自治体からの援助があるので、金銭的な負担を感じない地区も1地区のみ見受けられた。
- 弁償金については、個人の実費弁償金が保護司会の運営費に充てられており、個人へ還元できない実情がある。活動や事務と実費弁償金のバランスが取れていないことから不満が上がっているようである。事務の改善は喫緊の課題であるし、実費弁償金の仕組みがよくわからないことからわかり

やすいものに改善することも必要である。

- 報酬制については、はっきりと賛成とする地区はなく、反対する地区がほとんどであった。賛否を明らかにせず検討はすべきといった地区や各地区会の三役（会長、副会長、事務局長か。）には報酬を支払うべきといった地区もあった。多数派の意見は、税務申告のため断固反対を主張する地区や、完全にボランティアでなくなることを疑問視する意見があった。
- 更生保護事業は非常に重要であるとの認識は共有しているものの、事件担当と比較したとき相対的に犯罪予防活動の比重が大きくなり、その実施が保護司の負担によるものばかりであり、国の負担は削られてばかりである現状を少なくとも各地区の幹部は不満に感じていることが見受けられる。一方で、個人の保護司の視点に立つと、金銭的に余裕があるかないかという問題ではなく、どうして会費を支払って、ボランティアをするのかという素朴な疑問を処理できていない保護司が多いことも分かった。
- デジタル化は遅れているとの意見があった。
- サポートセンターが地区に1カ所であることは実情に合っていないとの意見があった。
- 保護司会費（年間で全保連1,600円・中保連900円・山口県保連3,100円＋各保護区の会費）は、保護司にとって相当の負担である。

〔四国地方〕

- 年会費を納めてまでボランティア活動をする事に疑問を感じている人が多い。年会費はどうにかならないか（分区により10,000円～20,000円納付）。
- ボランティアで運営する保護司会において会費の徴収は必要か。報酬は必要か。
- ボランティア活動として制度を維持することは困難。
- 保護司会の運営に、会費の徴収が必要である。
- ボランティアを基本としながら会費が必要。
- ボランティア活動であるが、保護司会活動の運営に負担（会費）が生じるのはどうか。
- 保護司会の会員より、ボランティア活動をしているのになぜ保護司会組織への会費を支払うのかとの声がある。
- 保護司会の運営の中にカバーしきれない費用がある。
- 民間ボランティアであるというのは一つの矜持である。誇り高く活動するには必要なことである。
- 「保護司はボランティア」は理解しているが、保護司会費を払っている中で、活動費は実費弁償金のみで、金銭的な補償が少ない。
- 保護司になって、どうして会費を払わなければならないのか疑問に思う。ボランティア活動で無給というのは理解できるが、保護司会を維持するための会費を徴収されるというのは納得できない。国からの給付が妥当だと考える。
- 県保護司会連合会へ納める会費が高すぎるのではないか。当保護区では、令和4年度決算において必要経費の16.9%を占めている。必要とされるのであれば、合理的な根拠を提示することを求める。また、保護司会連合会助成金を保護区に支給しているが、その分会費を安くする方が道理にかなっているのではないか。
- サポセンの設置により全保護司への情報伝達が速やかになり良好な運営ができています。課題として様々な活動に対し拘束時間が長い。今後はこれら

活動に対し相応な報酬の検討を希望する。

- 報酬までは求めない。
- 個人的には不安を抱きながらも保護司に就任し、無報酬だからこそその良さがあり、充実感と、時には難しさを感じながら活動に当たっている。
- 保護司法第11条、給与を支給しない。これでいいと考えます。逆に、給与を支給されると、公費をもらっていることになり、公務員と同じような立場となり、各種の社会的活動に自由に参加することが困難になり、保護司の自由な活動が制限を受けることになるおそれがあります。そのことを考慮すべきであると考えます。
- 実費弁償金だけで活動している保護司の現状から、報酬が少なすぎるという意見もある。また、サポートセンターの運営にも高齢化や担い手不足等での課題がある。
- 保護観察官と保護司の関係がもっと密になるようにしてほしい。報酬については無報酬を維持すべき。
- 待遇については、報酬制にすればそこには当然責任が発生するため、有職者にとって甚だ難しい状況になる。現状が最適ではないか。
- 保護司に報酬制は馴染まない。
- 保護司やサポートセンターの運営への費用弁償はありがたい。
- 事件担当や研修に参加したときには実費弁償金が支払われているが、無報酬である。
- 現行の実費弁償金は何が支払われているか分からない。
- 実費弁償金がどのように支払いされているのか分からない。
- 実費弁償金の制度が複雑である。
- 保護司の活動費として、年間最大22,800円くらいが支給されているが、少ない。
- 日当1,100円は安い。
- 実費弁償金額が少額ではないのか。
- 今後の保護司人材確保という点からも実費弁償金だけでなく、面接回数に応じた日当的な活動費が担当保護司に支払われるようになれば、少しでも人材確保ができるのではないかと考えられる。対象者の更生や支援という崇高な理念や責任感・義務感・使命感だけでは、中山間地域における保護司人材確保は非常に厳しい状況となっている。
- 保護司の活動は、基本ボランティアであり、社明等事業への参加は、各自の判断に任せているのが実情である。しかし、会の運営上必要な理事会等は出席を要請するため、日当と旅費（5,000円程度）を支給しており、現状の実費弁償金1,100円では、会の持ち出しが大きい。
- 保護司本人の携帯（個人情報）を使用している現状であり、対象者との連絡用の携帯があれば良いと思う。
- 保護司が、H@を活用した保護司活動があまりできていない。
- 研修等のオンライン化、H@の活用が図れていない。
- デジタル化は必要であるが、全員の足並みを揃えるのは難しい。
- デジタル化については、保護司、保護司会がハード・ソフト面に対応できていない。
- 保護観察所から保護司への依頼等について、メール等で保護司会経由にしているのを止めてほしい。誰が何をするのか分かりづらい。保護司会会長、事務局が保護司への依頼内容が必要な方のだけメール等で送ればどうか。
- H@をもっと使いやすいものに。

- 保護司が高齢化している中で、保護司会によってはITの知識を持った保護司が少ない。育成が急務。
- 保護司会やサポートセンターの在り方を現状に即したものにする必要がある。
- サポートセンターは地区の中心部にあるが、面接に利用できる保護司は少ない。
- 保護司個人の家では面接しにくい人もおり、面接場所の確保が課題である。
- 保護司宅での面接をしているが、対象者宅に近いコミュニティを利用するのもよいのではないか。
- サポートセンターが設置されたことにより、保護司が自宅を用いて面接することが困難な場合もサポートセンターで面接できるようになり、有効に利用されている。これまでに、かなりの数の利用例が出ています。また、サポートセンターは、地区保護司会の事務所として、センターとして適切に利用されている。保護司会の諸活動の連絡や会議など保護司が気軽に立ち寄り、話し合いができる場として、保護司のつながりの場として機能していると言える。
- サポートセンターの存在の周知や活用事例等の広報啓発がまだまだ中途半端。
- サポートセンターについて、当該保護区のような広範囲の保護区では、そこを面接場所として利用しましょうと言っても、自転車で来るような対象者は来れない。保護区内に複数のサポートセンターの設置はできないのか。
- 待遇については現状を可とする。面接場所については個人情報の保護に留意し、公共団体の施設を利用することがある。
- 待遇については現行のままで良い。
- ほぼボランティアで活動している現状では、若年層や有能な人材の確保は困難である。
- 待遇や活動環境に対して問題はない。
- 現状維持が無難で、それ以外の妙案はない。
- 現状でよい。保護司の個人負担は軽減すべき。
- コロナ禍で、保護司同士の交流会や意見交換会が行えない。
- 会計処理が複雑。
- 事務的処理や会計面で煩雑になってきているので、もう少し簡略化して欲しい。
- 保護司の肩書だけで事件を担当していないと、自覚・意欲が低下する。
- 犯罪予防活動は保護司会とは別の組織に依頼すべきである。現状では保護司を続けるのはできなくなる。
- 地域社会における防犯や社会を明るくする運動に関係行事などの負担を考えると十分な待遇とはいえない。保護司に対象者更生以外の職務を求めらるのであれば保護観察所の十分な支援が必要。
- 勤務している人は平日の研修会等に参加することが難しく、夜とか休日でも研修会をすれば保護司を推薦するのにしやすいかなと思う。
- 保護司になるのに、今は定年後にならないと難しいのが現状である。若い人達ができるように考えること。
- 分区として研修会の企画、懇親会を通して、保護司同士の横のつながりを図っている。
- 特に問題なし。
- 地区に限れば、保護観察や生活環境調整の件数は相当に減っている。かつ、

- 人口の減少は止まっていない。
- 各保護司により保護司活動や事務処理にかかる時間に差がありすぎる。
- 各地区内で、保護司会の役職者になり手が少なくなっている。
- 一般の保護司（役に就いていない保護司）は、対象者を持っていない場合、研修会、他の行事への参加以外に活躍の場がなく、年間のうち数回の接触のみで、保護司の役割や使命を感じるどころまで到達しない現実がある。今後、何らかの活動の場を設けることが必要ではないだろうか。
- 個々が忙しい中で、ボランティアとして保護司活動を行っているのに、年々提出書類等が複雑化している。
- 社会的に保護司の認知度が低く、活動への理解がない人も多い。
- 民生・児童委員などの情報が共有できていない。
- 社明広報活動における、保護司会からの広報関係グッズ等費用の持ち出しが多い。（社明横断幕、社明のぼり旗、広報用うちわ、ティッシュ、広報チラシなど）社明活動の広報活動費用弁償は、広報グッズ等を含むとなっているが、現状では法務省のチラシを配布しても手にもとってくれないので、広報活動の時節にあった、うちわ等に社明広報や保護司会名を記載したグッズを同時に配布し、社明運動に関心を持ってもらうように色々と工夫している。

〔九州地方〕

- サポートセンターを通じ密に情報を共有している。サポートセンターの家賃の充実をお願いしたい。
- 保護司を「先生」と呼ばないでほしいと思っています。当会のなかでは「先生」とお互いを呼ばないよう努力しています。「〇〇保護司」「〇〇さん」で違和感はありません。
- 現在考えているが、ボランティアの人から会費を徴収する形を変えたい。会費を集めていない保護区があり、全国では多数ある話ではないかと思われる。
- 現職の保護司が、公務員の場合は「兼職兼業許可申請書」等を所属長等に提出し、その他の現職についても同様に所属長の許可を事前に書面において得ながら保護司活動を行っており改善点はない。
- 本保護司会では、現職の保護司については、現職を優先させている。現職でも保護観察事件担当・環境調整担当は対象者との関係で日程調整が可能であるため改善は必要ない。
- 保護観察事件・環境調整担当保護司については、保護観察所担当主任官と各保護司の現状を把握している事務局とが連絡を取り合い、人選をしており問題ない。
- 保護司が直接、対象者の件で保護観察所担当主任官に勤務時間内で相談している状況もあるが、保護司会の事務局や会長への相談で対応できることも多くあり、そのために保護司会事務局は存在すると考える。
- 窓口の観察官との相談に偏ってしまうので、観察所として経験豊富な事件担当観察官への相談窓口があればと思う。（統括への相談は担当がいるので気が引ける）
- 意見交換の場が持たれていない。現行上意下達のみ（不満）。
- 当保護司会は、地域からの金銭的支援を受ける体制を作ってこなかったことから、会員一人当たり12,000円の会費を納め、会の運営や負担金に充てている。この負担をお願いすると保護司を辞退した人がでたのも事実と

- してある。
- 保護司の負担なく、会の運営ができるよう保護司個人の実費弁償金のみならず、会の運営経費の充実に光を当ててほしい。
 - 保護司の先生方は多方面の役員も担当し地域の安全・安心のために取り組んでいただいておりますが、OA機器の活用により一部の方の実労働が多く問題に！
 - 現在の退職者は「やりがい」だけでは奉仕活動に参加する余裕は無いと感じる。
 - 年金だけではこれからの生活に不安を感じて再就職やバイトに目が行き、無収入の保護司活動では余計な出費に不安を感じてしり込みをしている様に感じる。
 - 仕事に就いている状況の中で、休暇等の時間で保護司の活動をしている保護司は多いと思います。特に、比較的若い保護司であればなおさらで、もし職専免除などの手立てがあれば、その時間帯は職場の周りの人に気兼ねせず、保護司活動に専念し易くなると考えます。
 - 保護司会の活動はあまりにも多く役職者の候補や希望者がいない。
 - 会計、事務担当の専任者が必要。
 - 当保護区では各世帯より更生募金をお願いしているが年々減少傾向にある。国からの補助金の検討を願いたい。
 - 我が保護司会の現在の収入は、2市からの補助金、企業等の賛助会費、各家庭からの愛の募金等でどうにか運営ができています。
 - 国・県からの活動資金（補助金）を充実させていただくならば、もっと啓発事業等に時間や労力を使うことができるのではと考えます。
 - 保護司活動に要する経費（交通費、事務用品費、茶菓子代等）が上昇しているので、実費弁償金の引上げを希望します。
 - 報酬制の導入については、これからの課題だと思います。
 - 当地区会においては行政側の窓口が福祉事務所となっているが、防犯や再犯防止等の活動主体は総務行政の担当であり、更生保護の観点からみれば横の連携が希薄である。警察署とのつながりも総務部局であり、保護司の業務は範疇からはずれているので、これからの課題としてこの問題と取り組もうと思う。
 - 保護司各人が、時間的な工夫をして活動しており、現時点では特にありません。
 - 保護司会の予算として会費が計上され、保護司から徴収されている。公的な仕事を法務大臣から委嘱を受けながら、会費を徴収することは、余りにもボランティア精神に依存しているのでは。なり手不足に陥るのは当然のことだと思います。
 - 現職の保護司は、休暇もなかなか取れない状況にある。国の機関から保護司を輩出している団体への理解を求める働きかけがあれば、職専免等の手続もし易くなる。
 - 当市では市長より、職専免等の手配とご理解をいただいております。今後、保護司会運営に関しては、市を始め関係団体との情報共有活動だと思います。
 - 保護司を10年間しても対象者を受け持ったことがない保護司が3/1程になってきている状況です。
 - 薬物・アルコール等の依存症や性犯罪や発達障害のある対象者への理解促進のための研修の充実。上記対象者を担当することになった保護司へのオ

- オンライン個別学習の機会の提供。
- 報告書をオンラインで提出希望者に対して、作成マニュアルのオンラインビデオの提供。
 - 更生保護サポートセンター設置について、民間の建物を提案してくれる人もいるが、やはり、安全、費用、契約の面などを考えるに公共の場所に設置されるのが望ましいと考える。今後、さらに総務省との連携を地域レベルにまで強く更生保護活動の意義を伝えることが必要と考える。
 - 対象者の特性に対応していく困難さがある。今後、発達障がい等への理解の研修など、保護司のスキルアップが望まれると考えている。研修内容への支援を望む。
 - ①対象者の改善更生を支援する保護司の役割は、対象者の将来に大きく影響する事が考えられるため、保護司としての資質を向上させるロールプレイング等の研修が重要になってくると思う。②定例研修等の内容も実技を取り入れて、保護司としての意識向上と指導力の強化に取り組むべきと思う。③行政からも、再犯防止という観点から「防犯活動」に保護司が寄与している現状を広報していただきたい。④自由に使える面談場所の確保。サポートセンターの平日利用はできるが、土日の昼間など使えたらよいが、難しいのだろうか。⑤特にはない。法務局や関係団体と一体となって活動できていることが嬉しいです。今後、県、市、自治協議会、学校等との一層の連携強化が望ましいと思う。⑥サポセンの活用が上手く機能できていない。⑦毎月、または、何ヶ月か一度処遇会議を開催する。対象者の指導に悩んでいる保護司、担当してない保護司、新任保護司、先輩保護司からの意見、アドバイスなどの意見交換を実施することでモチベーションが上がると思う。サポセンの部屋が狭いので人数に限りはあるが。
 - 保護司会活動を行っていくうえで、参加メンバーの固定化が顕著になりつつある。それぞれ仕事をしながらの活動であるので、仕方がない事とは思いますが、このままでは会としての活動ができなくなる恐れがあるように思う、土曜、及び休日を活用した研修（主任官の派遣）などが出来るよう改善を希望します。
 - ①小学校、中学校、高校の教科書に保護司の存在を記載願いたい。日本教育新聞において、「民生委員の教科書記載を」との記事が掲載されているが、保護司会の動きが見えない。②テレビ、新聞、地域情報誌に保護司活動の広報を広めて欲しい。
 - 現役の年代層の幅が広がっていく中で、職場での理解、職専免等必要。
 - 保護司会への活動費の増額。
 - 保護司間の接点が多くなるよう工夫を望む。
 - 更生保護協会の会員募集及び会費徴収は保護司としての仕事では無い。
 - 対象者に対して複数の保護司で合議的な指導が出来るよう、積極的に進めて欲しい。
 - 保護司としての認識を得る。自分たちの地域に合った活動をしていく。
 - 保護司会活動においては、コミュニケーションが取れる活動を組み入れることが大切ではないかと考える。
 - 保護司は皆、対象者の更生を手伝いたいという熱意で職務に励んでいる。しかし会の運営や会議、諸行事に時間を費やしているのが現状である。保護司個人の活動を支援すべきが保護司会だと思うが、顛倒している。これでは若手の保護司はますます集まらなくなると思う。
 - 地域ごとの保護司定員数の再検討。（都市部と地方）

- 7月の社明強化月間での活動が全国的に梅雨の時期なので、毎年のように雨で中止や変更を余儀なくされるので国として変更を。
- 職専免等の手当てを必要とする職場に強く理解を求める必要がある。
- サポートセンターが設置されたことは、大変ありがたかった。(面接するうえで)
- 保護司会運営面で分からない点が多い。
- 実費弁償金の充実を望みます。
- 現在、地区保護司会の中に二つの分会があるが、道路事情も良くなり、スマホ・パソコンが普及した現在、合併の方向で進むべきと思います。
- 定例研修等の不参加の程度を見極め、不良の保護司には保護観察所から注意喚起を行なう事が望ましいと思います。
- 更生だけではなく、予防(犯罪を生まない)のためにどうしたら良いかを考えるのも大切なのは。
- 保護司は特別国家公務員ではあるが、職務専念義務もあるのですか。
- 保護司会への活動費の増額。
- サポートセンターの有効活用を図るため、全国的に設置されている各所の情報を提供して欲しい。
- 保護司会の組織について。任意団体なので、会員の総意で諸々の活動や予算等が決定されます。ただ一部の「会」の役員人事に関して、不透明な部分を感じます。感情論ではありません。規則に則って風通しのいい人選であってほしいと思います。保護司はその職責を鑑みた際、互いに責任の有無を問うのではなく、日本人特有の和を重んじる風潮を大事にする方々がいらっしゃいますが、慣例を盾に、一部の意見(意見を述べる方々)を異端者扱いするのではなく、会員1人1人が理解できる(見える)体制で執行部(三役)の方々は会議を開催してほしいと切に希望しているところです。そうでないと形だけの「保護司会」組織になってしまい保護司個々の活動から“元気さ”がなくなりそうで心配です。
- 仕事を持っている人が増えるほど集まりにくくなっていく、夜の活動も含めて考えていく必要がある。
- 保護司個人とサポートセンター等へのハード面とソフト面の両面からの支援の充実が欲しい。
- 現職の公務員に保護司を依頼するに当たって、法務省から各自治体に、保護司や保護司会の活動を「職専免」の扱いとするよう、全国一律に通知していただければと思います。当保護区では、市長部局や教育委員会などでの就業規則がまちまちで、会に出席しづらい状況も見られます。
- 処遇段階によって接触の回数が違ってくと思うが、一般的な事件については報告内容もあまり変わりはなく、毎月1回で良いのではないかと考える。
- 勤労者である保護司が研修会等に抵抗なく参加できる制度設計を構築してもらいたい。例えば、研修会に参加した保護司は休暇・無給等にならず、保護司を雇用している企業側には何らかのメリットを付与してウィンウィンの関係をつくるなど制度設計をしてはと考えます。
- 各市町村に配されている保護司の人数について、過疎化・人口減少のため、市町村合併等人数の見直しをし、実情に適した配分にして欲しい。
- 事件を担当してやりがいを感じることができ環境づくりの一つとして、それぞれの保護司が担当している事件での状況について、それぞれの地域(保護司7人ぐらいの地域)で、守秘義務の問題がありますが、やりがい

- のある点や、困った点などの報告会を開催してはどうでしょうか。
- 保護司会会員同士の親睦を深め、各自担当事案について気軽に相談できる環境は大切だと思う。
 - サポートセンターの役割をより充実したいと思う。
 - 現状のサポートセンターは狭く、面接室及び各種団体との多様な会議室の確保が必要である。
 - サポートセンターのあり方について考え直して欲しい。
 - 持続可能な保護司制度という点から考えると、保護司会等の見直しも必要ではないでしょうか。(保護司になる前は、保護司会というものは任意で加入するものだと思っていました。他の団体等は大体そうであると思います。まさか、法で規定されている団体とは思いませんでした。推薦、委嘱する前に、その点については詳しく説明しておく必要があると思われまます。)
 - 保護司は対象者との面談等(事件担当?)が本務だと思います。しかし、その他の広報活動等があまりにも多すぎます。犯罪予防等に関して何でもかんでも保護司が中心になって活動を行うというのは無理があります。国が行うこと、保護観察所が行うこと、保護司会が行うこと、保護司が行うことを明確にしておくべきです。
 - 現在、活動する上で改善を希望する意見はありません。
 - 保護司会と更生保護女性会の関係が非常に悪いところがあるようです。保護観察所や法務省保護局は両目を開いて、よく指導してください。保護司会と更生保護女性会は車の両輪です。こんなことを聞くととても残念ですが、その指導は法務省保護局ではないでしょうか。
 - 女性保護司の高齢化が懸念されるため、若い世代の女性保護司の確保を望んでいる。
 - 「事件係属状況」は、減少傾向にあると考えられる。これに連動した「保護司定数」の見直しは、行う必要が無いか?
 - 保護司の「人材確保」は、概ね、地域有力者等の人脈情報等を頼りに、個別訪問等により人材を掘り起して、推薦に至っている。だが、現実的には、「なり手」不足で人材確保が困難を極めている。このため、行政官庁が率先して先頭に立ち、更生保護活動の理解浸透を図り、組織的に「職場」等を巻き込んだ、制度としての「保護司人材確保」の「仕組み作り」は推進出来ないか?
 - 長年、保護司をしているが事件を担当したことの無い人もいる反面、複数担当する保護司もいる。バランスよく担当できるよう配慮できないか。
 - 対象者に対応する機会が少なくなっているため、対象者を持った時すぐ対応できるよう対面指導する機会があればよいと思う。

(2) 今後必要となると考えられる事項

〔北海道地方〕

- 崇高な使命をもって保護司活動をしてきたベテラン保護司にとって、時代の移り代わりとは言え報酬制の導入についてもろ手を挙げて賛成できるか疑問な点もある。若い保護司は忙しい中での活動で報酬はあっても良いのではと言う意見もあると思う、更には、公務員であれば報酬は受け取れないと予想される等調整が難しいのではないかと、しっかりと議論をして結論を出すべきと考える。また、報酬制が定着してくると、将来的に報酬制の専門職的な扱いになり、必要最小限の保護司数で充分ではないか、更には、保護区数や定数の見直し議論にも繋がりはしないだろうか。(やや飛躍しすぎるかもしれませんが)
- 会費は最低限の負担となるように配慮するとともに、報酬制の導入を検討する時期にきている。
- デジタル化は時代に即応していくことも大事であるが、保護観察・保護司会は人と人との心の通い合いであると考え。総てのデジタル化は不要である。
- 保護区・保護司会は現状でも良いが活動資金の充実が欲しい。
- 社会に向けてやさしくわかりやすい広報が必要であり、固い言葉や文章では理解を得られない。
- ボランティアである以上、日給・時給・報酬制はなじまない。
- 各団体の経費節減により、会費の値下げ。面接場所等の確保等は、分区に任せず、組織的に対策を行うようにする。
- 自宅以外でも面接ができる場所を連合町内会や単位町内会等で、地区センターや地区会館等を1カ所以上使用させてもらう。更に、この確保した面接場所は優先的に借用できるとともに借料は無料とする。
- 保護司になる人が少ない中で、個人が負担する費用がかさむことのない制度であっていただきたいと思います。
- 分区ごとに公共施設を面接場所として利用できるように地方公共団体と協議したい。
- ここ数年実費弁償金の変更がない。近年、交通費や通信費等も大きく変動していることから、時代に沿った弁償金の支払いを行うべきである。
- 保護司法第2条(定数)に関し、事件数(減少)に見合った保護司定数の見直し及び隣接する保護司会との併合等を検討すべきである。
- 仕事をしている保護司にとって、平日の研修(新任保護司研修等)や会議等の出席は難しい。したがって、研修会等は勤務終業後の時間帯や土曜・日曜等の休日開催を検討すべきである。
- 保護司経験が豊富で識見に優れ、他の保護司から信望が厚く、指導能力のある保護司を仮称「指導教育担当保護司」に指定し、若手保護司を中心とした指導育成に当たらせる。
- 担当する事件においては、報告書等で一概に表すことができないボランティアの域を超えた労力と時間を費やしながら活動する場合もある。保護観察所は事件内容や対象者の資質等を十分把握した上で、これらの労力に対する評価と対価を検討すべきである。
- 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。
- 更生保護を取り巻く環境が著しく変化している中において、保護司の能力や資質の向上・専門性が求められている現在、専門的な研修を受けた者が、

同一賃金を下回る程度の報酬で活動する、いわゆる有償ボランティア保護司への大変革を検討することも必要ではないか。

- 待遇を考えるのであれば補導費が保護司にとっては不足なことが多々見られるので、増額を考えても良いと思う。
- 活動助成金の対象範囲の拡大（個人費用弁償）を検討すべきと思われる。
- ボランティアではなく資格ある職とすることで待遇改善されるか？
- 若い人が活動したいと思える職とする。
- 来訪予定日前にでも、対象者との時間等確認連絡を取ること。
- 更生保護の時間を確保するため、事務の合理化、スリム化を図り、負担軽減を図る検討を願いたい。
- なり手不足の折、本当に必要な職務であれば思い切って報酬を見直すべきである。
- 無償のボランティアであるので、会費徴収相当額は国費負担とする。
- 研修は平日の日中、集合形式で開催されていますが、保護司の職業も様々で、どの曜日、時間帯で実施しても出席者は概ね実人員の半数である。研修の欠席者に対しては、DVDやオンラインで後日視聴できるようにしていただきたい。自宅にインターネット環境のない保護司は、サポートセンターで都合の良い時に視聴することができれば、多くの保護司が研修を受講可能になるのでは。
- 保護司に就任すると、地元地区の保護司会・全国の保護司連盟等の年会費が徴収され、地区によって差異はありますが、その額は年間1万円ほどになります。特に新任保護司は、実費弁償金の支給がなければ年会費分が自費負担となり、大きな違和感がある。年会費に相当する金額を「年報酬」として一定額を支給してはいかがでしょうか。
- 保護司の報酬や手当は不要と考える。業務内容や活動に対する実費弁償金制度の充実と金額の見直しを図ることが望まれる。
- 保護司でなくても、保護司会の運営事務や活動に参加した場合に、実費弁償金を支払うことができる制度が望まれる。
- 保護司候補者の方と面接の際、「ボランティアなのに会費を取られるのですか」と聞かれ説明し納得いただいております。現在月500円×月数で年会費を頂いておりますが、保護司定員確保のためにも経費を削減し、年会費を0円にしたいと考えております。しかし、年会費0円に不安を感じる方もいて難しいです。保護司はボランティア活動だからできると思っております。実費弁償金、組織活動費や特殊事務処理費などの予算を増やすことで、保護司としてや、保護司会の充実した活動ができるようになる事を望みます。
- 保護司の原点に戻る事だと思ふ。
- デジタル化に伴い、報告書作成・報告を上げるには便利になるが、印刷ができないことにより、過去の状況を鑑みることが出来ず難儀をするので改良が必要と思ふ。
- 手弁当で時間も取られ、尚且つ金銭的負担を強いられる！このような不満の軽減措置を考えないと（特典として、特別減税とか、何がしかのステータス？）。
- 無報酬で良いが、実費弁償金の充実は早急に求める。
- サポートセンターだけでなく、他の面接場所も欲しい。
- 有職保護司の活動支援（活動に対する有給休暇の法制化）。
- 保護司の活動に対する世間の認知度は低い。活動が広く世間に認知される

- よう啓発していく必要がある。
- 報酬制との意見もあると聞かすが、反対である。実費弁償金の充実が必要であると考える。
 - 保護司も人権擁護委員のように地方議会での採択を得て選任されることによる、社会的な位置づけが必要である。
 - 時代の流れと共に人々の考え方や生活も大きく変わってくる。
 - 事件担当の有無にかかわらず月に5千円～1万円程度を基本手当として支給するほか、実費弁償金の単価の引き上げ、役職者の保護司会運営事務にかかる手当金の創設など待遇改善が必要と思われる。
 - 各町の補助があり施設の使用は無料で利用できるのですが、面接会場としては利用できるように考えていかなければならない。コロナ感染対策が緩和される中、以前のように矯正施設の研修旅行や地元での刑務所施設作業製品の即売会が開催できればと考えております。
 - ボランティア、社会奉仕活動の観点から報酬ではなく、実費弁償であることは理解できるが、近年の特に啓発に関わる活動が交通費や時間的拘束を伴うことから、人権擁護委員のような実費弁償金の支払い基準が適用されても良いのではないかと考える。
 - これまでは、ボランティアであっても会費納付が必要と考える保護司がほとんどであったが、近年は社会の経済状況に影響されるためか、会費を納めてまでやりたくないとの声もあると聞いている。保護司の充足率が上がらない一要因であるかもしれない。
 - 何年かに1度で良いから、地域別研修において、実費弁償金についての講義をする機会を設け、実費弁償金が支払われる基準や対象及びその金額を会員に周知する場を設けることが必要と思う（実費弁償金に関する自主研修会を開催することを提案したが、古参の役員が否定的な見解を述べるなど自主研修での実現が難しく、この種研修会は保護観察所の主導で行うことを希望するもの。）。
 - 「保護司会の運営の手引（改訂版）」は平成23年1月、「経理事務の手引」は確か平成28年頃に発行されていますが、早急に現状に合った運営の手引書を作成配布すべきでは。
 - 全国に整備されたサポセンの活用事例の情報を積極的に提示してほしい。
 - 保護司活動費の対象・範囲の拡大。
 - 保護司活動の認知度が上がるよう、啓発活動を広げていく。
 - 企画調整保護司の資格要件アップと資質向上研修の実施。
 - 会費は最低限の負担となるように配慮するとともに、報酬制の導入を検討する時期にきている。
 - 保護司個人が行った活動に対し、何らかの「有償」という部分が添えられていくべきと思う。
 - 事務所、会議室、面接室が確保できる施設に設置したい。
 - サポートセンターのサブステーションとして曜日・時間の制約のない面接場所が必要。
 - サポートセンターが狭隘なため事務所借料申請可となるならば場所の確保など地方公共団体と協議を重ねていきたい。
 - 業務実績に応じた配置日数の確保が必要。
 - 地区の活動内容や規模等を考慮し配置日数増を切に希望する。
 - 体系的な研修の強化。
 - 活動の活性化を含め、できるだけ交流できるよう自主研修会を開催予定。

- 報酬制に賛成。
- 報酬制の導入については、慎重に検討すべきと考えます。
- ボランティアであることや報酬に値する活動の基準及びそのための事務作業を考えると、今まで通り無報酬で実費弁償金による支給が良い。
- 保護司会への活動費用支援がよいのでは。
- 関係機関との連携活動実施経費については、前年度の実態をもう少し丁寧に把握して当該年度予算を考えるべき。本年度の回数増を望む。
- 地区保護司会の維持に会費を徴収することなく運営できる仕組みはないか検討を要する。
- ICT、オンラインの積極的活用。
- 負担軽減のため H@の実技研修や必要に応じたデジタル化の促進を図っていきたい。
- 社会的認知度の向上、広報の在り方、社会を明るくする運動をもっと広める活動が必要。
- 活動に見合った抜本的な待遇改善。

〔東北地方〕

- 保護司身分は現状でよい。
- 報酬制には反対、保護司会運営や犯罪予防活動への助成の充実。（保護司は、保護司会費1万数千円/年、その他活動時の交通費等負担）
- サポートセンターは1行政区域に1ヶ所（面積、人口の多い区域は数ヶ所）。
- 有職保護司に対する職専免（及びその手当（優遇措置）、民間企業の場合）。
- 働きやすい環境づくり。
- ①待遇はシンプルな弁償制度とすべき（場合によっては定額制）。そもそもボランティアであり、不足が生じるのも仕方ない。全額弁償は活動の把握、詳細請求が必要なため不合理。②活動環境は保護司の活動の理解、ステータス向上をはかるため自治体等への働きかけ。
- 活動費への援助金等を望む。
- 保護司は、ボランティアであり報酬を支給するのではなく、実費弁償金を支給すべきである。現在の実費弁償金を引き上げ、魅力ある実費弁償金にすべきである。
- 公共施設等へのアプローチ、働きかけ等が望まれる。
- 保護区・保護司会の範囲・規模については、このままでよい。各市町村部の定員みたいなものがはっきりしていた方が良いと思う。身分上は法務大臣委嘱の特別国家公務員といっても、活動が見えなければ（活動すること、継続されていくこと）周知もされず、存在意義も薄れる。保護司会の会則のなかに、役員の任期を2期4年までと人によらず規定することで「最長で2期4年なら」と役員が変わることで、活性化が図られると思う。【地区保護司会だけの問題ではないのでは】新たに考えられているのであれば「報酬制」とはどのようなことを指しているのか詳しく知りたい。
- 業務の分散が必要であり、保護司会でも検討が必要と考えてはいるが、法務省保護局でも抜本的に種々改善策の検討が必要な時期にきたものと考えられる。
- サポートセンターへの派遣職員の充実。
- 保護司会事務局に対しての専門職制度の新設（給与の検討）。
- 活動日数の増。
- 保護司年齢の見直し。

- 有職保護司への有給休暇制度等の配慮が必要。
- 当地区のサポートセンターは、時間的な制約（施設の施設時間や土日の閉鎖）から、面接場所として不十分であり、多様な面接場所の確保が必要である。
- 近隣保護司に周知し、利活用を促進する。
- 中心市街地に面接場所を設ける。
- 他の機関からの委嘱委員と保護司の待遇に差があると感じることがあります。急には難しいと思うが、検討が必要と思う。
- 休日、夜間利用可能な面接場所の確保。
- サポートセンター以外の地域拠点の確保。
- 地区における保護司定数の見直し（減数）を求める意見も少数ではあるが存在している。
- 会費を伴わない保護司会運営費への助成支援。
- 待遇改善は、保護司確保の課題解決の一つの方策として検討に値する。かつまた、まさに保護司制度の理解は、今の積極的な広報で地域住民に理解させるとあるが、社明運動時の児童作文のみならず、小学校時代からの教育として利他の精神高揚の一環として積極的に取り入れる等検討が必要である。拠点となるサポートセンターの運営費及び事務運営についても前段で記載した通り保護司本来の業務の傍らでの片手間事務レベルで済むようしっかりと行政フォローに期待します。
- 保護司会費負担を無くすべきである。
- 実費弁償金を支給するのではなく、報酬制にすべきである。
- 社会的認知度の向上を図る必要がある（国を挙げての広報が必要。）。
- 勤務態勢の改善が必要である（事務量の削減）。
- サポートセンターは、市町村が責任を持って確保すべき。
- いかにかに会費が任意だとしても、新任保護司に限らず、ボランティアの保護司に持ち出ししなくて済むように保護司会運営に配慮すべきと考えます（寄附はよいと思います。）。
- サポートセンターは市街地の中心にあり、郊外から行くとなると10km～20km離れており遠い。そのため、面接会場は自宅か近くの市民センターに成っている。これを解消するための「サテライト」設置も在りえるが、設置費用や利用頻度に大きく関係してくるので最初から実現は難しいと思う。特に対象者が減って来ているので現実味でない。
- 民生委員活動のように会費を徴収するのではなく、市町村や国が活動費を拠出するべきだと思う。ボランティアをしたほかに会費を徴収されるのはおかしい。
- 保護司の社会的認知を得るためには、メディア等に国からの積極的な広報が必要だと思う。
- 保護司会、サポートセンターの運営がスムーズに行われるような助成金の充実が必要。
- 地区保護司会会員会費の個人負担を少なくしたい。
- 年間の一人当たりの会費負担は1万円であるが、そのうち70%ほどが各種の分担金となっている。宿泊研修や懇親会など会員間のコミュニケーションを図る行事も必要であり、何とか個人負担を少なくする方向を模索しながら、運営しているが、こうした面での支援があればと考えている。
- 他機関連携地域活動の予算拡充と確保。
- 活動のPR、IT、ホームページの活用、専門スタッフの配置などの課題

- もある。
- 報酬制になれば、活動報告・会計報告等の多くの事務が必ず発生する。それで途中でやめてしまう保護司が出てくるのでは。サポートセンターは良いが、昼夜休日を問わない面接場所があればと思う。
 - 会計項目が煩雑で、もう少し簡単にならないか改良を期待する。
 - 待遇等は現状でよいが、保護司をしていることで地域社会に貢献していることを広くアピールし、興味を持つ人が増えることを期待したい。
 - DX化が進む中で、会の中心に若手の登用が必要になると考える。
 - 研修会等オンライン（zoom等）をもっと活用し、またその時だけではなく、アーカイブを活用するなど、その後も研修や勉強ができる体制も必要。
 - 4市町から成り立っている当保護司会の面接場所は、サポートセンターだけではカバーしきれないので、面接場所を確保する必要がある。
 - 出席率の低い保護司に対して、保護観察所からも出席率を高める工夫をして欲しい。
 - 日当は距離に関係なく一律1,100円だが、一般公務員並みに増額を要望したい。
 - 遠方の対象者面会時の出張旅費は事前給付をお願いしたい。
 - 年会費について、個人負担の持ち出しは無いようにすべきです。
 - 企画調整保護司の費用弁償に、旅行実費（通勤手当）も支給するよう要望します。
 - 報酬制にすると責任が重くなるため、実費弁償金の充実を望みます。
 - 更生保護活動の社会的認知度の向上。
 - 2～3期目には役員を経験してもらおう。ベテランは補佐役として支える。
 - 若手や女性の登用を図り、保護司活動の活性化を図るべき。
 - 多様な面接場所の確保が必要。
 - 人口減少、犯罪数減少の傾向にある地域は、保護司の定数の改定（減員）が必要と考える。
 - 有り体に申せば、活動に対しての支給の対象、支給の額等は検討課題に値するであろう。また、難しい事犯が多くなってきていることから、地区担当観察官（主任官）の研修のみならず、専門的な分野の研修も必要になってくるのではないかと考える。（各地区、自主研修で行えと突き放すのだろうか？）
 - 成果を求められる報酬制より、多様な職種からボランティアで活動ができる現状のままで良く、活動した人への実費弁償金の増額が必要と思います。
 - 各保護司会の年会費に違いが生じている。ボランティアであり年会費を上部団体に支出する金額程度か、保護司会自体の会費を含めそれ以上か、情報交換が必要と思います。
 - 現在、当地区会は保護司数も多く、サポートセンターの運営や本会与支部に関連する事務会計の仕事等が多く、保護司会事務専属のサポート職員をお願いします。
 - 有識保護司の支援体制はすぐに取りれるが、有識者の保護司着任が、農業等を自営以外は不可能状態である。
 - 新しい保護司がサポートセンターを訪ね、居場所に来れるようにすれば良い。その取り組みが求められているように思います。
 - 研修会及び活動時の交通費を検討願いたい。
 - 組織の運営経費と保護司のボランティア活動部分が分けされていないので、分かりにくく納得しがたいと思える。

- 管理費等の増額。
- 市町村は、保護司の社会的認知度の向上に努めるよう規定すべきだと思います。
- サポセン勤務へ協力できる会員の減少があり、理解と協力を求め、確保していきたい。
- 公共施設を利用した面接がしやすいような制度の制定・手続きの簡略化等を進め、市町村に理解を求めるような働きかけをしてほしい。
- 定期研修に出席できなかった人のためにH@・ユーチューブ等を利用した受講を可能にしてほしい。
- 夜間・休日を利用した研修を検討していく必要がある。
- 仕事を休んで研修などに出席する場合、職場に対して理解を求める対策。公休制度。
- ボランティア制の在り方や報酬制の導入の議論。
- 特例再任保護司にも手当が必要。
- 面接場所の確保。
- 大変大きな責務を担って活動している保護司には、目に見える形を採るには一定の報酬を支給するということがあってよいのではないか。現役世代にアピールするにも報酬があれば、大きなポイントになるのではないか。
- デジタル化への対応として、系統に沿ったeラーニングを行う必要がある。
- サポートセンターの活用法は、まだ初期の段階にある。誰もが集える場になること、また、あまり専門的になってほしくない。
- 面接場所を、現在のサポートセンター以外の分会毎にも拡充する等、保護司のみならず、対象者の利便性にも配慮する方向で検討する。
- 実費弁償金でよいが、査定額が低い。充実を求めたい。
- 保護司に対する実費弁償金はもとより、今後、手当若しくは報酬等の対価を考える必要があるのでは。
- 保護司が高齢化するのは定年（一般）年齢の引き上げが一つの要因で、有職者が仕事を休んでまで活動できないところにある。一般社会における有職保護司の活動支援態勢を講じることが必要。
- 覚悟を持って保護司になった訳なので、ボランティアが基本と考える。一方で、活動を十分にできない保護司は、会費の負担感も理解できる。
- 当会は、駐車場を借用している関係上、部会等を土・日開催するようお願いしている。平日開催とは違い、負担感があるため何か策を講じたい。
- 当地区はサポセンで対象者との面接できないため、早期解決したい。
- 保護司に対する待遇を考えてもらいたい。
- お金をかけても、やりがいのある。生きがいのある保護司会活動が必要である。
- 保護司一人一人が活動をより良くするため、地区保護司会を含めて、サポートが必要でないか。
- サポートセンターのさらなる利活用を考えていくべきであり、さらに時代の潮流に沿ったデジタル化を推進する必要がある。
- 事業活動等を含め活動環境について精査していく必要がある。
- 有職保護司への対応・理解と配慮の必要性。
- 民間・公的施設の利用と課題。
- ベテラン保護司と新任保護司とでは、社会奉仕の気持ちが異なることから待遇改善が必要と思われる。
- 事務補助職員の派遣は早急に実施してほしい。

- 事務処理に専念する者を保護司として任に当たってもらおう。
- 事務局、庶務・会計の負担の軽減。
- 支出を減らすしか方法が見当たらない。
- 若手の保護司を役員に登用し、活動の活性化を図り、若者に保護司の認知度を上げる。

〔関東地方〕

- 報酬制の導入は必要ない。
- 保護司に対する報酬制は反対である。社会奉仕、社会貢献として保護司になったのであり、ボランティア精神（無報酬）に基づくものとする。
- 現状でよいが、更生保護予算を充実して欲しい。
- 実費弁償金の支給でよいが、カバーできない部分があるため、実費弁償金の充実が必要である。
- 使命感に頼らず、相応の金銭的な補助や報酬が必要である。
- 社会常識としては有償ボランティアが主流ではないか。
- やりがいや魅力のある保護司活動ができるようになっていくことが大切。その一つに報酬制を検討することも必要かと考える。
- 不安を持ちながら保護観察や生活環境調整の活動をすることもあるので、いつでも安心して保護司活動ができることが必要である。
- ボランティアを募るといふより、きちんとしたペイが見込める職業として保護司を募る。そのために保護司法第11条を改訂し、給与を支給する。もちろん支払いが生じるのは、あくまで「仕事」（対象者との往訪、環境調整、対象者訪問など）をした場合に限った不定期給とする。
- 国の軍事費が増額される一方で、保護司法第1条を盾に「予算は少なくとも」と考えていると思わざるを得ない。実費弁償金については、責任の重さが考慮されていないように感じる。また、当保護司会では年会費を支払っているのも納得できない。保護司会をどのように継続していくのか、法務省は真剣に考え取り組んでほしい。
- 関東地区、県への保護司会の会費を減らして欲しい。
- サポートセンターの活性化のため保護司同士の交流会を行っている。（先輩保護司の体験談を聞いたり、若手保護司の悩みや疑問に感じていることなどを出し合って保護司活動の参考にしている）なかなか保護司同士が会う機会がないので有効な手段である。
- 面接に活用しやすいように、土、日、祭日、午後5時以降のサポートセンターの使用が可能となるように改善を図りたい。
- 行政に面接会場として使える会費室を確保できるように働きかける。
- サポートセンターの活発化のため、面接場所を確保したい。
- ICT化推進委員会を設置し、ペーパーレス化などできるところからデジタル化していく。
- グループラインについては早急に導入したい。
- 個人情報の取扱いに留意しながら、ICTを利用したオンライン活動の充実を図っていくことが課題となる。
- 犯罪や非行防止等の更生保護活動を年間で上半期と下半期に分けて実施し、地域での広報活動を定着化する。
- 保護司活動を各市町村の広報紙で周知する（実施している自治体もある）。
- 国・県・市町村で保護司活動と再犯防止法についての認知度を高めるよう働きかけてほしい。

- 役員改選時には若く優秀な保護司を抜擢するなど努めてほしい。
- 若い保護司の加入が必要である。
- 部会や分区の会議を開きフォローする。
- より多くの保護司が企画調整保護司になるように、原則保護司として2年の経験を踏まえた後、企画調整保護になるのがいいかと考える。
- 定期的に定員の見直しを行う。場合によっては、保護区の組み替えを行う。
- 報酬制の導入はしない。
- 実費弁償金について、対象となる活動と金額の明示をしてほしい。
- 報酬制を導入することで、保護司確保に弾みがつくのではないかという期待もあるが、お金目当てにとの懸念もある。
- デジタル機器を無理に使う必要はない。しかし、今後は、諸機関との連携をとるため、若い人は特にデジタル機器の操作法の習得が必要。
- ネット環境の整備が必要だが、そのための費用の捻出が課題。保護観察所からの貸し出しが出来れば幸い。
- 対象者との面接場所の確保が難しい。サポートセンターは夜間や休日は閉館しているので使用できない。現在、市の施設の使用を検討している。
- サポートセンターの利用の状況を知ったり、保護司間の情報交換を行うためには、サポートセンター当番を行った方がよい。そのためには全員が企画調整保護司になる必要がある。少なくとも経験年数に関係なくより多くの方々になってほしい。
- タブレットを一人一台提供。
- パソコン操作の研修会を実施する。
- 行政の助成金も年々減額されていくなかで、会運営の充実に不安を抱いている。ましてや会費値上げは考えられない。事務局の地区運営の不安がないのが当たり前のことなのに。
- 保護司が「究極のボランティア」と言われるのなら、実費弁償金のみで報酬制は採らない方が良く考える。
- 保護司会活動への理解を深めるために活動報告を行っているが、事務局活動への理解も深めたい。
- 会計簿冊の基準について事務当局との連携方よろしくをお願いします。
- 保護司の質の向上と責任感の醸成の為、報酬制度を設けることを要望する。
- 元来、報酬を目的とする活動ではないと思うので、現行の実費弁償金で充分であると考えます。
- 報酬制とは何を意味するのか理解に苦しむ。
- 報酬制の導入、検討が必要。
- 実費弁償金は勿論だが、掛かる経費分くらいの報酬は検討してもよいのでは。
- 実費弁償で良いと思うが、現在の金額ではカバーできないこともあるため金額の充実が必要。あるいは、危険手当的な弁償金も必要。
- 活動するには保護司会に加入する必要がある前提となっているが、会費を伴うことの説明が必要。
- ①地域活動費の実費弁償金の明細を付けて欲しい。②実費弁償金でなく報酬制にすべき、また、保護司会を運営する為の会費負担はなくすべきである。
- それぞれの保護司が各自で生計を立てている事や、ボランティア活動の一環であることを鑑みて、待遇面では大きな改善は必要ないと思われる。ただ、活動中の不慮の事故等への対応・保証について安心できる制度等の明

- 文化が欲しい。
- 多少の実費弁償金の見直しが必要かと。
- 保護司活動の取り組みとやる気を育てるためには、保護司の活動拠点であるサポートセンターの充実が必要不可欠と考える。サポートセンターへの資金援助をしていただくことにより、保護司だよりなどきめ細かく発行できる。このことが、保護司全体の待遇改善に繋がると考える。
- 保護区の規模にもよるが、地方の保護区ではサポートセンターのサテライト型が必要である。
- 事務局長一人での事務処理はかなりの負担となっているので、複数で担当する等工夫が必要。
- 理事会の意思統一を実施していきたい。
- 年配保護司は若手保護司の相談相手になり、また、若手保護司は年配保護司が苦手とするデジタル分野の手ほどきができる。
- 公共の施設を含めて多様な面接場所の確保が必要と考える。
- 警察署が新設された。しかし、保護司会は一本で進めたい。
- 公共の施設（公民館・住民センター・文化会館等）の利用促進を諮って欲しいと考えている。
- サポートセンターが地区の拠点として機能しているところは多くあると思うが、取扱事務負担等で在り方は是非一考を要すると感じている。
- 保護司への活動支援や認知度向上のため広報、啓発活動の充実。
- デジタル化の推進については、まず観察所のホームページ等の整備が急務と考える。
- 事務については保護司ではなく、一般の臨時事務職を雇用しその財源手当があるとうい。
- 自宅以外の面接場所の確保については、対象者により変わるのであらかじめ地域別に検討するのがよいと考える。
- 会計システムの性質別の打ち出しは、予算編成の検討と決算の内容が簡単に把握できる。
- 運営にかかる費用の配分方法を抜本的に考え直すべきだと思う。各単位会に対して一律に配分する基本額。保護司の数による配分額。などの見える化を図れば大幅に雑務を解消できると考える。会の運営もやりやすくなる。さらには観察所の雑務の削減にもつながるものであり、生じた余裕を保護司のサポートに振り向けることも可能になる。結果として、保護司を受けやすくなるのではないか。
- サポートセンターについて、公共施設を借用しているが、対象者の仕事の都合で面接が土日、夜間が多く、サポートセンターの開設時間が合わないため利用しにくい。サポートセンター以外での多様な面接場所の確保が必要。
- 保護司会での研修等で保護司間の情報交換ができ、保護司同士の横の繋がりが感じられる。
- H@は、認証に手間がかかるが報告書の提出は便利。
- ①国より行政に対し、保護司会の活動及びサポートセンター設置について働きかけて欲しい。②当保護区保護司会では、現在、面接場所について、保護司の面接会場の確保の大変さを理解して頂き、令和4年4月から公民館等の14カ所の公共施設を面接会場として、予め借用申請を行い、無料で利用できるようになったので、保護観察対象者を持っている保護司の利用が始まっています。今後は、ほかの2町1村においても、公共施設が面

- 接会場として利用できるよう働きかけて行きたいと考えております。
- 市内にいる40名の保護司が、それぞれの地域でそれなりの立場で活動できており、活動に支障のある出来事は、報告がないように思われる。
 - 最近では新任保護司と経験のある保護司が組んで保護観察をするケースが増えたが、新任にとってはとてもありがたいと思う。
 - 面接場所の確保が必要。
 - 保護観察は、案件によって2～3年、それ以上もあります。長期に関わる案件については、月2回の面接を1回にしたり報告書の提出を2ヶ月に1回にしたり等、保護司業務の軽減の検討も必要なのかもしれない。
 - ①全保護司が月1回、サポートセンターに来て頂く。(いくつかの研修プログラム等を準備する) ②使用不可の条件緩和に向けて、施設管理者に要望していく。③保護司が全体に高齢なので、今更の声も聞くが、保護司としての必要最低限のデジタル技能は身につけておきたい。
 - 組織活動費の概算交付が可能であれば解決出来ると思う。
 - 無報酬のボランティアの立場で、会費を当然のように負担させられるのはいかがか。
 - 「報酬制にすべき」「実費弁償金を充実すべき」の両論あり。
 - 報酬制にすると、報酬を目的とする保護司が多くなり、保護司としての本来の使命感が薄れていくのではないかと危惧する。ただし、現状持ち出しも多いと聞いているので、実費弁償金の充実を望みたい。
 - 保護司会費の自己負担は、できれば何とかして欲しい(特に、担当するケースが少なく実費弁償金が少ない保護司の場合は負担が大きい)。これが保護司を辞める理由の一つになっているのが現状。
 - 制度上、予算上、報酬制にするのは現実的ではないと思われるため、実費弁償とは別に、毎月、一定額を支給する。
 - 現状のままでよい。費用弁償のほかに、毎月ごとに職務手当を付けてもよいと思う。
 - 保護司は奉仕活動なので、報酬制にすべきではない。
 - 対象者の関係機関との情報交換(打ち合わせ含む)のため定期面談とは別に他市へ出向くことがあるので、職務として必要な活動は、定期面談とは別に会計してほしい。
 - 報酬制は責任が重くなるため、実費弁償金の充実が必要ではないか。
 - サポートセンターのおかげで会場の手配の必要がない。
 - 無報酬だからこそその良さがある。現制度、実費弁償金の支給を守るべき。(実費弁償金について)より充実した内容を望みたい。
 - ①自家用車で1時間以上かかるサポートセンターに、保護観察の対象者はどのようにして出向くのか。仮退院者・仮釈放者は、手持ち金がなく保護観察そのものよりも、時間とお金がかかる。面接に必要な時には、公共施設を借用すれば足りるので、サポートセンターの必要性はない。報酬制になると、保護司自身の都合で対応を断ることができない、また、対象者の生活状況の結果に保護司が責任を負うこととなる。保護観察中に、新聞やテレビで報道されるような再犯があった場合、社会の見る目が「報酬をもらっていないながら」となり、無償の「ボランティア」とは保護司の置かれる状況が異なることとなり。場合によっては、保護司宅にまで報道陣が取材に押し寄せる可能性がある。本会管内は範囲が広大であるため、保護司会活動でも距離のためもあり、問題がある。見直しが必要である。研修や会議等に欠席できなくなる。社会奉仕の精神がなくなるかもしれないと危惧

している。現行の候補者推薦では、ダメということか。国民からの反発はないのか。公募制の責任主体はどこにあるのか。法務省本省か保護観察所か疑問である。国が予定したルールに乗せようとしているだけなのではないのか。私たちの意見や考え方を反映できる余地はあるのか。本当は、もう決まっており、ただ、手続きを踏んだという形式を整えたいだけなのではないのかと思う。そんなことにしないでほしい。②保護司が報酬を受け取ると、職業になってしまい責任や負担が増すと思っており、いかがなものかと考える。ですが、費用弁償を少額でも引上げることで、経済的な部分を気にしている方は減るかと思う。③サポートセンターの特殊事務処理費同様に、各部会長からの報告により参加者に観察所から振込んだらどうかと思う。報酬制の導入は、現行制度とは異質なものであると感じており、慎重な検討が必要であると思う。

- 今後は実費弁償金の充実が必要。
- 待遇について考えること自体に違和感を感じます。待遇を変えることで、適正保護司が増えるとは考えにくい。一生懸命ボランティア活動をしてきた者にとって待遇を変えるということは、純粋なボランティアではなくなってしまうと思う人もたくさんいる。しかし、時代とともに待遇について考えることも必要かと思う。
- 保護司は、殆どの方が保護司としての使命で活動しており、研修等は受けてはいるものの個人の資質そのもので対象者と向き合う日々を送っていますので、給与という制度と馴染まないと思います。
- サポートセンターについて、今後、更生保護女性会とのコミュニケーションの場としても活用したい。
- 各保護司への実費弁償金の項目と金額が実情に見合っているか、確認いただくとともに、実費弁償金額を増額いただきたい。
- 会費等の徴収には疑問がある。
- 報酬制には反対する。決められたことしかできなくなる事が推測できる。ボランティア活動を再認識すべき。
- 保護司は無報酬であるから活動している。費用弁償だけで充分である。
- 報酬制には反対するが実費弁償を充実して欲しい（持ち出しの場合あり）。
- 実費弁償金の内訳が知りたい。
- ボランティアの精神をもって行う仕事なので現状でよいと思う。給与的なものは必要ないと思う。
- 保護司の待遇については、個人には必要ないと思いますが、地区保護司会には必要と思われる。
- 研修を行うにも、大きな地区なり市などは予算がありますが、小さな市町村の保護司会は予算もなく研修（施設見学時のバスチャーター代など）も自己負担になりがちですので、研修計画を立てたときに県なり市からの助成が受けられるようにしていただきたい。
- 地域全体の安心安全啓発に防犯活動や非行防止活動の一体的推進体制を整備すべき。
- 保護司の「保護観察」活動と「犯罪予防」活動はそれぞれ分担して「保護観察保護司」「犯罪予防啓発保護司」として定数を設ける。
- 保護司の日額報酬化と活動時間の報告義務を取り入れる。若者、熟年者の保護司確保には自らの勤務時間以外に活動してもらう為、報酬化により積極的な活動が推進出来る。
- 手当を要望する声がどの程度あるのだろう、と思う。調査データがあるの

だろうか？

- 活動に必要な器材のレンタル等の検討はいかがか。
- 更生保護サポートセンターの面接機能を拡充するため、公共施設の利用が可能になる手立てを検討。
- 各種年齢制限の引き上げや撤廃をすると、尚更保護司会は硬直化していくと考えられる。
- 観察所や観察協会において、サポートセンター以外にも面接場所を確保すべきという意見に賛成。
- 保護司として、最初から更生指導が出来るはずはなく、多くの人が自分なりに努力したり先輩や主任官の指導を受けたりしながら活動していると思われるので、保護司の役割等を収録したDVD等を配布してもよいのではないか。
- コロナの間に委嘱された方へのサポートを手厚くし、環境を整えるべきではないか。
- 精神的な負担を少しでも軽くしていただきたい。
- 学校や町内会などで保護司の役割を知ってもらう活動をする。
- 保護司をテーマにした映画の鑑賞会を開催する。
- 当地区では、サポートセンター以外に、公民館等を利用して面接を行っており、全国的にサポートセンター以外の面接場所を確保していく必要がある。
- 数年後サポートセンターはもう少し広いスペースが取れるところに移動予定。
- サポートセンターの確保には多様な面接場所の確保が必要。当地区保護司会では保護司による事務局を構成し活動を行っている。サポートセンターは保護司同士や各関係機関との連携に役に立っている。保護司会役員についても、各保護司との意見交換を密にして次世代を見据えた取組に努めている。
- サポセン以外にも公的施設や自治会館など面接に利用しやすいシステムを作してほしい。
- サポートセンターを市町村ごとに設置できないか。保護区を廃止して、保護司会を市町村単位とし、研修に関しては、複数保護司会で合同開催とできないかと思う。
- サポセン開設時間の見直し等が必要。
- 特になし。
- 保護司の中には、黒子の部分を大事にしたい人や、現実に対象者への訪問時にはそれ相当の配慮が伴うことは珍しくありません。このようなことから、保護司や保護司会は、広報活動に力を注ぐ必要があるのではないかと考えています。広報活動が充実し、市民の方々に保護司の活動が理解されれば、犯罪予防への反映も期待できるのではないのでしょうか。
- 保護司会のブロック制の必要性は感じられない。
- 対象者が生活を落ち着けるまでの間、全員が一律に、衣食住のケアをうけられるよう、観察所が主体となって検討・対応していただきたい。
- デジタル化も良いが、対面での機会を少しでも多く持つ必要がある。
- サポートセンターの充実、その他の面接場所を確保することが必要であると考えます。
- きめ細やかな面接場所の確保を望む。
- 報告書の作成等デジタル化でだいぶ楽になった。

- 保護司同士の繋がりが必要と思う。
- 保護司活動をしていくうえで、PC等の機器の使用が欠かせないものになるため各保護司に対してPC研修等を実施していきたいと思う。
- サポートセンターについては区なり市町村で責任をもって確保することとしていただきたいと思います。
- 更生保護サポートセンターの啓発・PRが徹底していない。自治体広報紙の活用でPRをする。
- 相談コーナーの設置場所が狭いため、別な相談室の確保のため、公共施設の利用促進を図る。
- 定期的な相談日・面接日としてセンターを利用する。
- ある程度、有償のボランティアにしていかなければ、保護司の安定的な確保や若年層への拡大は難しいのではないか。
- 保護司会への補助額の拡大や経費として認められる費目の柔軟化が必要ではないか。
- 手当制度に見直す。
- きれい事では現状回避は出来ない。定数削減もやむを得ない。
- 負担金などが活動資金を賄えるように全額の負担をしてほしい。
- 事前申請や資金前渡などの導入はどうか。使命やサービスに相対する対価を提供する制度にしてはどうか。
- 保護司会費の（全保連、関保連、県保連）の負担を少なくするために、国からの予算はいただけないですか。実費弁償金ではなく、報酬制にすると保護司の責任も重くなるしやるべき負担も多くなる。実費弁償金明細を個々に渡せるようなフォームにしてほしい。
- 保護司が負担する会費に関しては令和5年度より月当たり@1,000とした。高いと言う保護司もいる！（少数）
- 報酬制は責任を感じる。現行の実費弁償金で良いと思う。
- ボランティア活動として、多少の負担は仕方がないと思うが、会員数に応じた補助金が、会の運営資金として国からの補助があってもよいと思います。
- 若い有職保護司に参加してもらうためにも実費弁償金をあげるか、報酬制にするか。ボランティアであることを考えると報酬金は難しい気もする。
- 保護司は非常勤の国家公務員であり、無報酬であるからやりがいがある。
- 実費弁償金の充実が必要である。
- 報酬制への移行ではなく、実費弁償金の充実が必要。
- 保護司が連合会や地区保護司会の運営費を負担することは一考を要する。これらは本来制度責任者である法務省がすべきことであると考えます。
- 実費弁償金の充実が必要。
- 年会費（12,000円）、第3期・第4期の地域別定例研修後の忘・新年会費（3～5,000円）の会費が負担である。今後協議を実施する。
- 地域差や経験年数での差があると思うが、基本的に保護司はボランティアで良いと思う。家族を説得しながら面接場所を住まいの一角に確保し、基本的労働時間をはるかに超える活動を繰り返し、それを対価として金銭に置き換えることは不可能に近い。社会貢献活動が対価を認めた最初の事案だと理解しているが運営上難しい部分もあることは残念で仕方がない。このボランティア活動を制度化することはできないものでしょうか？
- 会費の一部を実費負担金で見てもらえるようにするとか、ボランティア活動にも実費負担金支給対象に考えてもらいたい。負担感の軽減など、他の

保護司会の取り組み状況を共有したり、保護司会連合会等から助言をいただきたい。

- ボランティアが大前提の保護司なので、報酬ではなく実費弁償金の充実が不可欠。
- 会費の負担に対する反対意見が多いので、会費の徴収方法等の改善。
- 防犯予防活動は、優秀地区表彰等により活動の強化を促す取組。
- 保護司は、自分が担当する対象者等との面接に専念できる状態を維持していくことが望ましいと考える。それ以外の活動にかかわらなければならない保護司の負担軽減を図り、過重な負担をかけないことが望ましい。
- 保護司会の運営を事務的にサポートする人材の配置はできないか。
- デジタル推進に向けて管理できる人材登用。
- サポートセンターの移転を区役所に相談していくので、他地区の状況を知りたい。
- デジタル化に伴う技術的なサポート者も無いので、専門的な研修の機会を得たい。
- デジタル化により、近隣のサポートセンターと面接場所の提供交流リモートで行う。
- 人材確保で若手を集めているが平日の研修やイベント事業には出にくい面があり、研修会など内容によるが、オンライン配信・保護司会の社会的認知度向上・広報活動へチカラを入れてください。
- 保護司活動のデジタル化の更なる促進。
- 対象者にも必要なことだが、保護司自身にもお互いのつながりとやりがい相談などはアナログで認め合い、褒めたたえあい、理解を深めて行きたいという人間的な願望があるのではないかとデジタルは、管理はしやすいが盛り上げることは難しい。持続可能な保護司制度と似た言葉に持続可能なエネルギーがある。すべてがデジタルに置き換わると人間味が薄れる。保護司と対象者はじっくりと話し合う間柄で発展していきたいと思うが現実にはそんな余裕もなくなってしまうのかと残念にも思うこの頃です。
- 研修や事件相談、保護観察官との連絡・調整などでH@など積極的な活用の推進が必要である。
- 柔軟性を持って活動環境を考えてもらいたい。
- 企画調整保護司・時間内での対象者との面接について、規制があるとは思いますが、保護司の立場では時間の有効活用を進めたい。
- 有職者が職免や休職をとれるよう法改正が必要である。若い世代に興味を持ってもらうために、保護司の活動内容をいろいろな場面で説明したらどうか。社会的認知度の向上につなげたい。広報活動にも工夫が必要だと思う。
- 有職保護司（増加傾向）の活動支援が必要。
- 最近では黄色い羽根を国会議員もつけていますが、まだまだ社会的知名度が低く、国、地方自治体としての大々的な広報活動を望みたい。社明の目的から犯罪予防活動と更生保護は重要な社会的問題であり地方自治体への認知度を高めてほしい。
- 保護司の認知度を高めるための広報活動及び各地区保護司会広報活動への支援。
- 社会を明るくする活動も継続か中断を検討していきたい。
- 広報誌発行は必要なのか、かなり負担なのではないか。
- 今後も保護司全員が報告、連絡、相談活動ができる環境づくりを目指して

いきたいと思います。

- 設置区域が3市3町と広域であるため、更生保護サポートセンターだけでは不十分なため、地方公共団体と協議して面接場所の確保が必要である。
- サポセンで土日利用ができれば（当地区では第2日曜午前中は利用できる）。
- 夜間面接ができる場所が欲しい。
- サポートセンター開所日数は現状のままで良い。
- 広報活動の充実について、必要性を感じない。
- サポートセンターは地区にもよるが、広域地区では一カ所では不便が出てくると思う。早急な対応が必要。
- 面接場所としてのサポートセンターの活用が近隣の保護司数名の利用に留まっている。また、来訪者がほとんどなく、認知度の向上に努める。
- サポートセンターの利用状況はもっぱら事務処理関係に利用しているが、地形の関係で研修や面接会場としてはいささか不便さを感じている。サポートセンターを市町村単位で作ることは予算的に不可能でしょうか。
- 最近では、テレビ・映画等マスメディア等に取り上げてはいるが、まだ認知度が低いので、保護司制度全般の啓発をもっと行う。特に地区保護司会の活動をもっと取り上げてもらう。常設のサポートセンターを設置するよう保護観察所から関係市町村に働きをお願いしたい。
- サポートセンター以外の面接場所確保（新任保護司へのハードル下げにも有効）。
- サポートセンターは大変重用だとは思っていますが、企画調整保護司が常駐する必要性には疑問を感じます。
- 当保護区は地形は南北に長く発展しているが、交通は東西に発達している現状がある。外国人の労働者が多くなり、事件数も微増傾向にある。観察所管内での外国人関連の事件内容などを知りたい意見があった。必要によっては関連経験を持つ保護司の研修も必要ではないでしょうか？
- 当地区には宿泊を兼ねた研修施設が多くあることから慰安を兼ねた、いわゆる『保護司交流会』を企画し、多数の参加者を得ている。デジタル化が進めば、意見にもあるような相談・支援・ぬくもり・やりがい・精神・活性化などの推進は薄くなるのではないか？
- 無報酬のボランティアだからこそその自負があるので、報酬制には反対。
- 会費については、2,000円程度に抑えられるようにすべきだと思う。保護司会の活動に参加することは、保護司相互のつながりを作るきっかけとなり、ケースに関する意見を聞く機会が得られたり経験の豊富な保護司からアドバイスを得る機会を持つことができる。さらに、自分の担当しているケースの話をするには保護司にとってとても重要なことと思われる。しかし、保護司相互の情報交換の機会が保護司活動をする上でとても重要なことだと理解されるまでは、高い会費を払って強制的に保護司会に加入しなければならないことが精神的な負担になってしまう。保護司会に対して有意義な保護司会活動ができる経済的補助があると良いと思う。
- 各保護司の近隣の公共施設で面接ができるということを各保護司へ情報共有してほしい。
- デジタル化は必然となるであろうが、追いついていけない。
- 報酬制については、慎重にすべきだと思う。報酬制になると、それに見合った成果を求められるので、専門の資格のある人が保護司になるべきだと思う。普通のおばちゃんは、寄り添うことはできても、更生につながる

専門的な支援はできない。また、対象者も、ボランティアでやっているから信頼してくれているところもあるので。会費については、必要経費として国から出してほしい。

- 今後は、リモートでの会議や研修が増えてくるのだろうが、対面での良さも十分あるので、両者をうまく組み合わせて行く方法が課題。また、保護司会の事務所というべきサポートセンターは社協の空いた部屋を借りていて、常時使えるわけではないので、リモートで行う場合の発信する場所と常に保護司会用のパソコン等を置いておける場所が必要。
- 保護司が支払う会費はなくした方が良い。実費弁償金が良いと思うが、額を考慮したらどうか。皆さん、対象者にお茶だししているのでは…。
- サポートセンターを利用して、新任保護司のための講習会（講話と意見交換）を開催。講師は保護司OB2名。好評であった。
- 非常勤の国家公務員であり、保護司会を運営するための会費の徴収は必要ないと考える。
- 報酬制とするよりは、実費弁償金を充実すべきと考える。
- 保護司会がある程度有機的に活動できる助成金が必要と思われる。また、自主的な年会費の負担が多い。国として考えるべきと思う。
- 月給制には反対です。
- 地方自治体がもっと保護司会への協力する体制を構築してほしい。有職者の活動支援が必要。
- 地域ケアプラザや、地区センターなどをお願いしているが、各町内会館の使用を推進したい。
- 会員メンバーへの一斉メール配信を活用しているが、各種行事に参加してもらい、保護司同士の関係を更に充実させていきたい。
- 保護司会独自のネットワークを構築し、サポセンの活動内容を会員に更に周知させる。
- 地区⇔保護司⇔観察所⇔行政 間の交流が活発になる事を希望します。
- 報酬制の導入や実費弁償金の充実が問われているが、活動に従事すれば弁償金が支給されているところ、その弁償金の受取が、保護司会と保護司個人とに分かれておりその定義の説明が求められる。
- サポートセンターとして、自前の事務所設置が求められ、現在も探しているが、中央からの徹底したご支援が望まれる。
- デジタル化の推進は、H@の活用など不得手な保護司もいるが、Wordバージョンや手書きの事務処理も継続しており、無理してそのための研修を計画する必要はない。ITに受け入れない団塊の世代が4～5年で退任するので。
- 有職保護司の中には、休暇を取得して活動に参加しており、その支援が求められる。
- 保護司法第11条の見直しをすべきである。
- サポートセンターの家賃増枠を検討してほしい。
- 例えば、観察所宛て郵送物用に、観察所の住所の印刷済みで、しかも「料金後納」などの封筒を、保護司に配布する。保護司業務への謝金対応など、ひとつの業務としての位置づけをしていく。定年延長など、ずっと働き続けなければならない時代になった中で、崇高な理想だけでは、保護司制度は持続できないと思われる。
- 相談場所として、対象者本人と家族の負担は軽減されることも考えられるが、複数の保護司が調整しながら使用することも難しいと思われる。また、

センター機能の維持に別の課題や負担が生まれるようにも考える。開設の必要性を感じられる「サポートセンター」にしてほしい。

- 主任官とともに対応していきたい。
- 報酬制にすると、そこを目的とする自己推薦者がでてくる可能性も否定できません。報酬制とすることには危機感を覚えます。
- 会費を無くしたい。
- 近年対象者のいない保護司が多くモチベーションが下がっている事件数による定数変動する。
- 区域住民の総数にての保護司定数を割り出すのではなく、過去の対象者数の年間平均にての保護司定数でもよいのでは。
- 会費の5割を国（行政）で負担してほしい。新任保護司への説明で、ボランティア活動なのに会費のあることの説明が難しい。
- 特に、各種団体への分担金が保護司会会計の赤字部分の要因で一番大きい。
- 保護司会から支払いではなく保護観察所からまとめて支払うことはできないか？
- パソコン、スマホの使い方についての講習会の実施。
- 各保護司の業務の内容や負担の度合い等を把握し、一部に偏らない作業量にならないように地区内で活動の配分を検証をすることが必要である。
- 対象者の面接や保護司会の会議等の会場の提供、また保護司会の事務局として区社会福祉協議会の多大なる支援を受け、更にサポセン機能も備えることができた。より多様な面接や活動場所の確保として、地区センターや学校に併設のコミュニティスクールなどがあり、保護司の居住地付近に確保で来たことが自宅での面接が困難な保護司の確保や活動に繋がった。
- 実費は必要だが報酬は不要。
- 面接場所については、保護司の自宅で家庭の温かさを感じてもらうのも大事だが、サポートセンターや町内会館等も状況に応じて活用している。
- 無給の良さがあるのではないか。
- 更生保護サポートセンターの活用法を考えるべきと思う。
- 給与等支給しなくてもよい。
- 公的な場所がなかなかない。
- 経理上会計基準が厳しく複雑で会計担当に負担が重い。
- もっと基準を簡素化し経費も緩和すべきと思う。
- 会員全体で意見交換、協議ができないため現状を変えることに難があり、コミュニケーションが取れない。よって役員に負担がかかる。
- 公務員として対応して貰いたい。
- 家で保護観察が出来ない方は、地域の町会会館（9時～21時可能）や行政が認識してる場所、民間の会議室の利用可能で、実際に利用している保護司の方もいる。他ケースとして色々な面接場所も考えられるのでサポートセンターとは違う論理になる。
- 活動が社会貢献意識などを感じることができるものとなっているので実費弁償金での支給を続けてもらいたい。報酬制で給与支給となり保護司活動はボランティアではなくなる？有償ボランティア？
- 7月1日「更生保護の日」に、法務省、各自治体が更生保護、社会を明るくする運動、保護司についてテレビ、ラジオ、広報紙、SNSなど多岐な媒体を利用して広く啓発していく必要があるのではないか。
- 業務量を減らすには、観察官の人員増であるが、これも財政的に非常に厳しいものであるが、財政当局に引き続き理解を得る努力をすることが必要。

- 少しでも保護司実費弁償金の増額を望む。
- 現状で良いです。
- 保護司の意見交換場所として使用。
- 少しでも費用負担が無いようにして欲しい。
- 以前は実費弁償の支払いに関し、明細が来ていた。何かわかるようにして欲しい。
- 報酬制の導入については反対。ボランティア活動だからこそ対象者に寄り添うことができ、地域との連携もスムーズにいくと思う。報酬制になると義務的になり負担感が強くなる。自発的な活動もしにくくなるのではないか。報酬を得ることが目的になることが危惧される。保護司本来の職務が全うできないような気がする。実費弁償については従来通り必要と考える。
- デジタル化の推進については、賛成。コロナ禍を経験している者としてリモート会議や面接なども必要と思う。タブレット端末を整備し研修等を行い、希望する保護司には貸与するなどの措置も検討に値するのではないか。
- 待遇として報酬制の導入の取り組み。皆責任感はあるが、尚一層増になると思われる。
- 日々の事業計画遂行（経常経費）のみで予算が無くなり、デジタル化（例えば、HP制作）まで手が出ない。保護司会のデジタル化として制作費及びランニングコスト費を切に希望する。
- 保護司が気楽にサポセンを利用（おしゃべりでも）出来ると良い。
- サポセンは、保護司会の心臓部であると考え。事務局機能を持たせ、情報を集中させ専門部会に必要な情報を流す。保護司会の活動拠点、対象者の面接場所と交流の場、地域諸団体との情報交換の場など活用場面は際限ないと感じる。従って、サポセンの機能充実が急務である。
- 保護区、保護司会の在り方については、基本は現状で良いと思う。人口の増加や環境の変化で柔軟に対応しても良い。
- 社会的認知度の向上、広報の在り方について、将来的にはホームページ立ち上げが必要だと思う。予算的措置を含めて協議を継続する。対外的な広報の在り方と組織内向けの広報の在り方をそれぞれ検討する必要がある。どちらも保護司会活性化には欠かせない課題で急務と考える。
- 当保護区の定数を74人から67人に見直す。保護観察所作成の保護区別・任期別退任予定者数（令和5年5月15日現在）では、今後10年で32人の保護司の退任がカウントされている。平成26年からの10年間で定数74人の実績はなく、令和5年現在で56人の実員である。保護司のこれまでの任用状況及び人材確保対策を勘案して定数を67人に改める。（△10%）
- 甲地区会及び乙地区会をそれぞれ独立した保護司会として位置づけ、機動的能動的に活動できる組織体制を確立する。当保護区は、丙警察署の管轄区域であるが、各地区が当該地区の関係機関団体と今以上に緊密な連携による地域独自の更生保護活動を総合的に展開することでより効果が期待できる。また、組織体制も地域の実情に合わせた体制を組織化することが可能となる。現在の当県内45保護区の状況は、保護司定数が30人未満の地区が12地区、実員では17地区が30人未満（令和5年5月15日現在）であり、両地区が分離独立しても活動に影響はないものとする。
- 今で充分と思っている。
- ネット（ホームページ）上での予約登録。
- 保護司の矜持を示すために多彩な褒賞制度の充実を図り、その結果として

- 人材確保へと繋げる。
- 当保護司会は、甲市と乙市の両市で一つの保護司会になっている。地域社会の認知度向上の活動や広報のあり方など、それぞれに地域の特性を生かした活動をするため、それぞれの地域で考えた方が良い場合がある。更生保護の心を地域に広め、両市の保護司が今以上に地域に責任を持って心を寄せ活動するためにも発展的分離独立することが望ましいと思っている。
 - 弁償金＋基本手当。
 - 待遇に伴ない、防犯・再犯防止活動を他の団体と協働して、日常化したい。
 - 保護司実費弁償金の充実を希望。
 - 広報のあり方を検討し、もっと市民に知ってもらおう。
 - 実費弁償金の支給額内訳書を個々宛てに通知をお願いします。また、今年度の企画調整保護司の年間配置日数について削減されましたが、保護司会予算編成時に事前に調整を願います。
 - 地域の公共の場所を確保するため地方公共団体等の協力が不可欠です。定例会の夜間開催や土・日曜日の開催も視野に協力をお願いします。
 - 保護司活動は報酬を求めての仕事ではないと考え、報酬制については反対であるが、実費弁償金の充実をお願いしたい。また、保護司会の事務担当である会長、副会長、会計の職には何らかの手当を支給すべきである。報酬制は責任が重くなるため、実費弁償金の充実が必要と思う。
 - 部会活動の必要性を見直す。新任研修時などで保護司会活動への理解を得る機会を設けてほしい。更生保護サポートセンターだけでなく、他の面接場所を増やすべき。面接できる公の場所の確保を市や観察所に要望したい。
 - 対象案件1件あたりに基本手当を設ける。実費弁償金については、現行維持か？
 - サポートセンターの地区への設置を積極的に進める。社会の人権意識の醸成が欠かせない。保護司会、サポートセンター事務の簡略化。
 - 報酬制には反対。保護司は社会奉仕の精神で活動している。報酬制にすると、担当した対象者から、お金のためにやっていると思われる。
 - 保護司実費弁償金はもっと充実させて、活動にかかる経費がきちんと補填されるようにしてほしい。
 - サポートセンターだけでなく、公民館や町内会館等を含めた公の施設で普通に保護司の面接が行われる社会環境の整備が望まれる。
 - 保護司会の運営経費も国からの支給を増やし、保護司個人の負担を減らしてほしい。
 - 報酬制になると「仕事」という意識になり、それは保護司の活動内容にそぐわないと思う。
 - 保護司法第3条の具備要件の一つに「生活が安定していること」旨あり、そもそも収入を得る目的で行うものではない。
 - 待遇は現行のままで良い。
 - 無報酬だからこそ、対象者に対して人間的なふれあいができるのではないか。
 - 職務内容を考えると、報酬制が望ましい。
 - 市から無料で提供していただいていることに感謝している。場所が地下なので、一般の方の認知度は低いですが、人目につかないので対象者にはメリットである。
 - 社会的な認知度を上げるためには、保護司会のホームページを作る。さらに自治体のホームページとリンクさせる。

- サポートセンターは保護司活動の拠点であり、活動活性化に大いに役立っている。
- 地域にある公民館等の公共施設が優先的に簡易に利用できる方法があればよいが。
- 地区保護司会内に「相談受付担当保護司」を複数選任する制度を作ってはどうか。
- 家族の理解、協力が必須はもちろんのこと、仕事を持っている場合は職場の理解も必要。保護司活動の有用性、重要性を理解してもらうPR活動をしてほしい。
- 関係機関との接触、会議等、密接にしてほしい。
- 新任保護司は、保護司会の中の各地区担当理事にまずは相談するということを明確にする。
- 報酬制の導入を考えるなら現存の保護司制度は止め、職業制にしたほうがよい。
- 保護司会を運営する会費が意外と負担に感じる。できれば少額になるといい。個人的にはあくまでもボランティアとして自分自身も学びながらの活動であり、実費弁償なので引き受けている。報酬制になるとさらに高い知識や専門的な技量が求められるようで不安がある。
- 実費弁償の金額を少し引き上げてほしいかもしれない。
- 国民が司法制度の一端を担うという意味では、裁判員制度のように、無作為に選んだ人から選抜し、2～3年程度の任期で保護司を努めるというのがあっていいのではないかと思います。
- 推薦制と任命制の混合など。(もちろん、どちらも有償前提で)
- 自宅での面接のよさは認めつつも、今後を考えると自宅以外に必要時利用できる固定の場所は欠かせないものになっていると思う。
- もう少し保護司の人数が増えるよう期待したい。ハードルが高いように思われがち。保護観察面接が出来る公共施設の複数確保、休日や夜間の利用が進むともっと新任保護司の確保につながるのではないかと。
- 定例研修会は保護司相互の情報交換の場としても大変有意義な会議です。対面とズームも導入して、より多くの参加があることを望みます。
- 開設時間の確保など難しい課題はあるが、やはり安全で清潔で、かつ秘密が守られるような公共の面接場所を国が確保すべきだと思う。
- 保護司制度の核心の課題ではないか。全員が協力して業務を遂行する。
- “ボランティア”という言葉に関して、欧米では“弁当、保険自分持ち”の精神で奉仕に携わっている。利他的表現では「奉仕させていただいている」となろう。日本でのボランティア活動の多くは(有償・無償の半々)的な立場で考えられている。市社協の人の話しであるが、ボランティア募集で、登録されている方が当日になっても連絡がなく欠席し、当日の活動に穴が開いてしまったと。確認の電話では、「わたしボランティアでしょう…」とのこと。個人的意見としては、「無報酬」の一言でよいのではとの考え。
- 保護司会に関しては、積極的な活動をしている保護司会への助成を一律ではなく、それぞれに応じて行うのは時代の流れであり早急な検討が求められる。
- 保護司会の運営の会費についても多々の意見があると思うが、組織であるならそこには経費が生じるのは当たり前の話であり、保護司会で「組織を支えている一員」の意識を持っていただくよう保護司会全体で高めて行く必要がある。身体で表現するなら、各保護司はそれぞれ重要な部位として

- 体全体を形成している貴重な存在。
- 若手の保護司の多くが有職保護司であり、彼らへの対策が必要となる。平日夜間・休日の会合研修の実施の検討もあっても良いと思う。
 - サポートセンターに関しては、規模等で活動の内容は異なるが、原則平日開所が好ましい。各部会の会議、情報交換や様々な行事の準備等に用いられており、又更生保護女性会との交流や会議にも利用されている。
 - 保護司と関係機関の連携は重要で、各地区のミニ集会には地域の交番の警察官が出席、又年1回の学警連との合同研修では、各地区学校の児童・生徒担当教諭との交流を通して貴重な情報共有や意見交換がされている。
 - 保護司としての学びについて、予定されているものとして生活保護や虐待について、市の担当課より職員を招いて学びを行う予定。依存関係については市内の精神病院の医師を招いての研修を行う企画もある。社会資源の積極的活用は、良き連携として双方にとって役立つものとなろう。
 - 定例会や研修会等への欠席者の多くは有職保護司であり、彼らに対する批判的雰囲気や孤立への配慮や支援が必要である。
 - 会費は疑問。必要経費は公費で賄われるべきだと思う。
 - 市から助成金があるので助かっているが、いつまで続くか不安である。
 - デジタル化は必要だと思うが、ついていくのが大変である。
 - 管理人が常駐している公民館・公的施設などの活用。
 - 行政・公共機関の部屋を利用可能にする。
 - モチベーションを高める意味でも報酬制度の導入が望ましいと思います。
 - 今後は、市区町村の事務所の借用等を考慮する必要があると思います。
 - ボランティアの精神からすれば、むしろ費用弁償は必要ないのではないかと。それよりも、処遇外活動の負担が過大。処遇・処遇外活動に税金が投入されていると発言した保護観察所長が存在した。国の根底にそのような意志があるなら国の横暴以外の何物でもない。
 - ボランティアであり実費弁償で十分と思う。無報酬だからやりがいがある。
 - 保護司活動に対する費用弁償支払いの根拠明細を送付して欲しいとの要望があるが、保護観察所から直接保護司に通知することはできないか。
 - 一般社会の経済動向に見合う弁償金体系の再構築をお願いしたい。固定額の年活動費、退任時の慰労金なども検討願いたい。
 - 処遇改善を望む。報告書封筒は後納郵便に改善して欲しい。
 - 保護司活動については、報酬制を導入すべきと考える。
 - 3条具備要件が機能していない方が多くなってきているのは今後大きなネックになる。もちろん、改善点は改善し、ルール化は推進を図るべきである。
 - ①国で一律整備されている。②愛の協力金で賄う？決まりが不明確なので、せめて県単位程度で、旅費額等指導がほしい。
 - 費用の支給基準を改め値上げしてほしい。
 - 会費分の補填をお願いできるとありがたい。報酬制は責任が重くなるため、賛成はなかった。実費弁償金の充実が求められる。
 - 報酬制にしても保護司の質が向上するとは思えない。
 - 民生委員はボランティアでありながら報酬制度に近い形で支給されている。
 - 保護司も報酬制制度の支給をしてはどうか。
 - 費用弁償性ではなく、報酬制にするべきである。
 - 基本的にはボランティアに基づく活動であり、報酬制の導入は向いていない。

- ボランティア精神に基づく適任保護司の確保を求めたい。
- 無償ボランティアが美德とは思いますが、昨今は有償ボランティアも一考かと思えます。
 - 保護司個人については実費支給でよいと思うが、犯罪予防、広報活動等他の部分での活動における支援は強化すべきものとする。
 - 活動環境については、特段問題はありませぬ。
 - 給与は、支給すべきではない。これこそが、保護司が保護司であるゆえんだと考えます。ただし、費用弁償をするにしても、現実に合わない旅費計算がされているときがあります。当連合会では、事務局が工夫しながら、不足のないように努めています。
 - 実費弁償をしていない地区会がある、と聞きます。地区保護司会として、支給すべき費用弁償がされていないとすれば、それこそ問題です。大いに声を出していく必要があると考えます。
 - 報酬制には反対です。実費弁償の何が不服なのでしょう。ボランティアだからこそ言っていることも、多々あります。
 - 実費弁償金が時々振り込まれているが、内容がわからない。説明がほしい。
 - 報酬制に反対、実費弁償の充実を。
 - 報酬を受ければ、職務に対して今以上の責任感とやりがいを持てるのではないか。
 - 待遇については、活動により報酬制にする事も必要かと。又、会費については、ボランティアとしても特殊な立場であり自覚金として徴収する事は必要と思う。活動環境については、通信環境の質の向上もありデジタル化に向けての改善の必要性と共にアナログ人間からデジタル活用可能の人材を求めたい。
 - 「法務省主唱」が全てを表している。あくまでも保護司が「自主的」に行っている事にしたい国の姿勢がうかがえる。もっとも、「会員募集」を行っている以上国の管轄とは立場上口が裂けても言えるわけがないのは必然のことと思われる。
 - 保護観察所が広報窓口となり、県内報道関係機関との連携により、報道発表を行い、広く県民に活動を知っていただくようなシステムを構築していただきたいと考えている。
 - 保護司会活動、特に社明強調月間における啓発活動に対し行政の協力的な姿勢がありがたい。今後とも協力関係の継続をお願いしたい。
 - 社明作文等は、優秀賞等、入選作品は新聞紙上に発表してほしい。人権作文は、新聞紙上に刊されているが、是非社明作文も掲載してほしい。
 - 諸研修会のうち、可能な限り参加者を広く募る。特に行政からも広報編集に携わっていただき、社会的認知度を高めて行って欲しい。
 - 行政などの多様な場の確保が必要である。
 - 補助金狙いで急いでサポートセンターを作ったのはいいが、はっきり言って夜間や土曜休日も使えない。遠方地区の人はもっとである。使えないサポートセンターは家賃等の無駄。
 - 保護司会で事務職員を雇うことが出来るような財政支援が必要である。
 - 国の考えがあると思うので、提示してもらいたい。
 - 昔に戻り、シンプルに組織化してかまわない。
 - 対象者の個人情報扱いは扱わないので、講習会など親切に指導して欲しい。
 - 国、観察所、および関係機関は、保護司の活動について一層周知の広報を

行ってほしい。

- 面接に使える場所が複数欲しい。
- 戦後社会は個人の幸福のみを言い続けたため、ワガママがまかり通る世の中になってしまった。個人の幸せは家族の幸せの上に成り立ち、家族の幸せは地域の安定の上に成り立つのではないか。今のままでは保護司はもとより民生委員、自治会役員他地域ボランティアをやる人間がいなくなると思う。
- サポートセンターの更なる発展のため、予算確保をお願いしたい。サポートセンターの継続と強化が保護司会全体の持続化と活性化につながる。
- 現状のサポートセンターだけでは不十分であり面接場所の確保が必要である。
- H@の使い方を周知するような研修を進めていく。もっと活用しやすくするために貸出タブレット内にも H@をセットしてサポセンからの持ち出し可能にしてはどうか。
- 保護司の人材確保に向けては、もっと地域社会の周知を図り、理解を深めてもらうような取り組みを行うことが大切。
- 全国・各地区保護司定数の是正が必要。事件内容の複雑変容に対して、研修や学習の機会を設け研鑽が必要。保護司会役員の若手登用、活動の活性化も必要。定年の区切りを明確にし世代を繋いでいくスタンスも重要。
- サポートセンター、保護司会の在り方、広報、等について、県内2カ所又は3カ所位にわけ、年数回の研修等があれば良い。また、デジタル化については保護観察官との協働態勢が望ましい。
- H@の活用を推進するには、保護観察所が各地区保護司会の研修会等の前後で、実際に機能の説明や登録・操作方法の説明を積極的に行っていく必要があると思われる。周知のチラシやマニュアル等を配布しても、それを見て自ら理解するのは難しい部分があるため、直接説明を聞く機会を設けることは、推進していくためには重要であると思う。
- 保護司に関するチラシやポスターを公的機関に配置しても、思うような効果は期待できない。また、各地区の保護司会単位で、広報活動を行うことは重要であるが、広報できる範囲に限りがあり、人々の認知度が向上したといえるまでの成果を出すことは難しい。このことから、法務省が主体となり大規模かつ広汎な広報を実施してもらいたい。自治体の広報誌で周知する方法もあるが、様々なボランティア等の担い手が不足する中で、保護司に関する周知を掲載してもらえないかどうか分からないことから、各地区の保護司会で作成する広報誌に、保護司という職務について記事を掲載し、広汎に周知することは現実的に実施していくべき施策であると考えている。
- 更生保護サポートセンターは、保護司活動の要となる施設であり、保護司会事務局機能とともに保護司が気楽に集える場でなければなりません。そのためにも、行政任せではなく、保護司会自ら運営するようにすることだと思います。20人程度の保護司会は大変かもしれませんが、頑張りましょう。しんどいからこそ、楽しくなりますよ。
- 保護司会の現状に不満があるが、現状は変わらないという意見があると聞きましたが、変えていくのは保護司である私たち自身です。
- 「昔から保護司は有名にならなくていい。」といわれてきました。しかし、時代も変わり、PRしなくても保護司の細かいことはわからなくとも、おおむねの理解は得られているように思います。保護司が、保護司会が地域で一生懸命活動をしていけば、自然と目に付き理解が広がっていくと思ひ

- ます。
- 保護観察対象者等との面接では、サポートセンターを有効的に利用しています。
 - 他の保護司会では、サポートセンターで受け付ける相談件数は何件くらいあるのでしょうか。
 - ICT推進は必要であるが、全くついていけない保護司もいるので、若干早急すぎる印象がある。もうしばらく現状と併用することを望む。
 - 多様な面接場所の確保。公共施設（支所や公民館等）の利用。
 - 社明強調月間で学校長の対応に大きな差がある。教育現場に於ける指導強化を切望する。
 - 面接場所の確保に努めたい。
 - 民生委員や人権擁護委員のような体制にして欲しい。（保護司の公務中の障害や疾病などの対応は現状どうなっているのでしょうか。考える中で出てきた疑問です。）
 - ボランティアとして活動しているので実費弁償金等は望まないが、保護司の実績評価（項目）が就任年数のみでの評価でなく、先駆的活動等を考慮する等公平な評価を望みたい。
 - 「無報酬」の原則を貫くのであれば「実費弁償金」のみでよい。
 - 保護司会の会員会費については、全ての保護司会の実情を調査し公表した上で検討したい。
 - 実費弁償金の充実が必要ではないか。
 - 保護司会を運営するための会費が負担であるという声もある。
 - 犯罪予防活動の実費弁償金は本人に入るべきと思う。
 - 会の運営を工夫して、自らもスリム化するべき。
 - 保護司会の運営経費は、申請ではなく分配にしてほしい。
 - 保護司への実費弁償金は維持して欲しい。
 - 負担する会費等が高すぎる。実費弁償金から出せないか。
 - 保護司に頼りすぎではないか。
 - 実費弁償金の増額をすべきだが、会費増となっては困る。保護司会連合会の負担金が大きすぎると感じる（保護司会予算の半額に相当）。
 - 保護司会を運営するための会費の負担の軽減と実費弁償金の充実が必要。
 - 報酬制度の導入若しくは、実費弁償金の増額。
 - ボランティアが基本であると思う、報酬があると良い意味での使命感が薄れてしまう。
 - ガソリン代等物価が上昇しているので、弁償金の見直しは必要。
 - 無給与だから良い。給与支給だと精神的重責を感じる。
 - ボランティアを基本とする現状の制度が良い。
 - 保護司会の運営に関して、保護司の負担金が多いのであれば、対応を考えていく必要がある。
 - 報酬制を望む意見あり。実費弁償金の拡充や支給基準の明確化の意見があり、検討を望む。
 - 各保護司会に十分な活動費を予算化して出してもらいたい。
 - ①人口減少、事件数の減少等を考慮する中で、保護司の定数及び配分を見直す必要がある。②定年延長、再雇用、再任用で働くのが普通になりつつある中で、そうしたこれからの若い人たちに、負担を強いる仕組みは厳しく、補助金などで各保護司会を支援する必要がある。この場合、国から県・市町村への地方交付税として算定されるような働きかけをしていくべき

- と考える。
- 保護司会の苦痛に感じる部分をできるだけ減少し、「会員の助けになる会」になりたい。
 - 多種多様な面接場所の確保（サポセンだけでなく）。
 - 若手に組織活動の理解を深めてもらう機会を作る。
 - 保護司手帳は使わない人もいる。必要な物ならば購入ではなく支給にしてほしい。
 - 連絡等は郵便ではなくLINEにすればよい。
 - 保護司会活動のデジタル化には通信費の負担増がある（月額5,000円）。
 - 社会的認知の向上のための活動を増やしたい（市広報への掲載等）。
 - 第17条の地方公共団体の活動の「できる」規定を「義務規定」へ改正する。
 - H@をもっと活用できるよう改善すべき。
 - 行政機関のほか、就労支援機構、更生女性会等各機関と、連携を今以上に図る。
 - 有職保護司が職専免を取得しやすいよう、観察所から雇用主への働きかけがあるほうが望ましい。
 - サポートセンターの人的充実をして、保護司会の活性化を図る。サポートセンターの保護司（職員）の待遇は報酬制を導入する。
 - 保護司会活動は重要。メンバー同士の相互協力が大切。
 - サポートセンターは試行錯誤しながら運営し、その中から各保護区にあった運営を実施すれば良い。
 - 自宅での面接が難しくなっている保護司は多いようである。対象者の移動距離などを考慮し、保護司自身で面接場所を確保している場合もあるようだ。保護司会としても各地区での面接可能な場所をリストアップしておく必要もあると考える。
 - デジタル化に保護司会の皆が対応できないでいるため、観察所とのPC・インターネット等の利用に他地区と差が生じているが、ペーパーレス化を焦らないでほしい。
 - やはり対面での保護司活動、保護司会活動は重要だと思う。
 - 報酬制の導入は必要ない。無報酬だからこそその活動である。
 - 現状の実費弁償金支給で良い。
 - 保護司は基本的にボランティアが良い。報酬を受け取ると、対象者や社会からの信頼が失われる恐れがあり、そのほかにも問題が生じる可能性がある。
 - 報酬制の導入は必要ないと思う。対象者が自己実現を果たしていく様子を目の当たりにできることの充実感はお金では計りきれない。また、報酬があれば相応の職能と職務内容が要求されると思われるが、保護司法第一条の精神からすると保護司はそこまで求められるべきではないと考える。法務省の方針に沿いつつ、“雇われる”気分を味わいたくないようにしたい。現状の実費弁償金システムで良い。
 - 現状の実費弁償金支給で良い。
 - 報酬制は、担当件数などから、不公平が生じる。実費弁償金の増額が妥当か？
 - 実費弁償金の充実。
 - 実費弁償金と実際の負担額に開き（不足）があり、実費弁償金の再検討を希望。

- 出来る限り保護司個人の負担を軽減してほしい。
- 持ち出しはないようにと願う。(サポートセンターの経費)
- 専任の企画調整保護司は、たまに来る企画調整保護司より単価を上げるべきだ。
- 活動報酬の検討をお願いしたい。
- 現在は富裕者が保護司とはなっていないので、活動に応じた報酬も検討する必要がある。
- 報酬制を導入すべき。
- 無報酬でいいのか、仕事以外の支出は負担に感じる。
- 定年保護司への退職金支給を考えて欲しい。
- 個人をボランティアしているので、経費くらいは予算的な措置をしてほしい。
- 観察協会への賛助会費、理事の寄付金等の負担が多い。国の予算をもっと充当できないのか。
- 身も心も活動資金も持ち出し、というのは限度があります、と思いながら活動している自分が恥ずかしいし悲しい。
- 賛助会費等の割り戻しなどで活動費は賄われている。懇親会等の参加費は個人が負担するのは当然だと考えます。
- 保護観察所と観察協会・連合会の位置づけと、その役割分担や会費・分担金額の詳細が一般保護司に十分に理解されていない現状もある。
- 当保護司会は13町村で組織され、最小規模の平谷村は人口約400人の山村である。地区間移動は最両端で2時間以上を要する。事務局は地区の中央に位置する県合同庁舎内にあり、会合は庁舎内で持ち、観察官の指導や研修、各部の活動や連絡会も適宜持たれていた。現在のサポートセンターの機能や必要性も兼ね備えていた。このことから、現在のサポートセンターは参集の回数や維持・運営面で負担となっている。当地区の広域町村体制や僻地遠隔という特性を配慮していただくことが望まれる。同じことが市で実践されている研修や会合にも言える。当地区からは移動だけで往復5～6時間を要し、自宅からバス停までの時間も入れればさらに時間的負担は増加する。旅費や日当面での配慮を求めたい。保護司の活動は全国一律で実施される必要がある。一方で保護司会の在り方はその地区の特殊性が受け入れられてしかるべきではないか。このような国による一律性と柔軟性(の導入・推進)は、(個々の保護司に、自分たちが)配慮されていることを実感させることになり、崇高な活動の一翼を担っていることへの自負心を喚起させることになる。この点で(先行しているものとして)、町村は保護司に対する対応がとても丁寧で会合への送迎や研修会開催への準備運営に役場職員が積極的に参画してくれている。この役場(行政)への感謝の念が活動への精神的支援となっている。
- 保護司会のみでの活動にとどまらず、更生保護女性会との連携をさらに深め、明るい社会の実現に向け活動すべきである。
- 犯罪予防に向けた啓発活動推進。
- 一般の方々へ向け、保護司のことをメディアを使って発信していきたい。ホームページの整備等について、資金面・技術面での良い方法を知りたい。
- 町の広報誌等利用して、アピールする。
- 保護司の仕事をもっと社会や行政で理解していただきたい。
- 勤務内での活動に対し、会社や役所などの、時間的配慮や、一定の有休制度などの検討を望む。

- 仕事をしながら保護司活動がしやすいよう、保護司活動を行う際に、公務員の職務専念義務免除のような制度が使える職場が増えると良い。
- パソコンやスマホを利用して事務連絡等を軽減していきたいが、持っていない人が何人もいる。
- H@の導入が遅れている。デジタル化推進による簡素化。
- 区分間・保護司同士の横のつながりを大切にし活動を展開したい。
- 定年間近の保護司に、これからデジタル化を学んで頂くのは無理がある。時間が必要だと思う。
- サポートセンター利用で対象者との面談が気軽に出来る。また、保護司同士の相談、会話、疑問等が解決出来る。徐々に業務内容を充実させる。
- 現状は仕方ないが、対象者宅での面接に頼るしかないかも。
- サポートセンターで観察官と保護司が面談する場としたらどうか。
- サポートセンターの運営方法や内容の再検討が必要。
- サポートセンターが遠い保護司・対象者への配慮を行政機関と協議中。
- 就任順ではなく、適任者を選考して役員人事を決めたほうがよい。
- 事務や法務等に関わる担当者の定期的配属があればありがたい。
- 理事会や定例研修に出席する際に、遠距離（10～15 km程度）から車にて出席される方もいらっしゃいますので、交通費などの支給されたら良いと思います。
- 社明運動のように立ち直りを支援するために、地域の住民に保護司の存在や、活動を理解してもらうよう広報、講演などを通じて知らしめる必要があります。
- 対象者がいなくても基本となる支給がある方が良い。
- 引き続き利用していきたい。
- 月に1万円程度の手当を考えてはどうか。全国に5万人の保護司がおり、1万円×12か月×5万人＝60億円。国家的な規模では大した金額ではない。手当は職務に対する評価だと思う。
- 戦後の混乱期に成立した頃は、社会を何とかしようという使命感、必要感があって手当などとても及ばなかったと思う。その制度が現在まで引き継がれており、今後無手当は難しいと思う。
- この面接場所の問題は急ぐことが必要で、各自治体は直ぐに対応して欲しいと思う。公共施設での対応が出来ればよいが、夜間の問題と施設が大きいので管理上の問題がある。具体的な提案としては、駅の近くの空き家等で小回りがきき、様々な団体が複合的に利用できることが良いと思う。鍵の問題、火元の問題等々管理上の問題はあるが、実情に合わせていけば可能だと思う。コーヒーショップのような場所も考えられるが、話が漏れてしまう恐れがあり落ち着いて安心して話ができない。今後、様々な経験を持った、様々な環境での多くの方々に保護司をお願いしていく為にも急ぎたい。
- 活動実績に対してある程度基本の報酬を決め以後活動内容によって報酬額を決めていく。
- 市等にもっと働きかけてほしい。
- 報酬の導入について、保護司の負担が大きいことを考慮し、業務の専門性を評価するための報酬制度を導入します。報酬の額は保護司の経験や貢献度に基づいて段階的に設定し、公平な評価が行われるようにします。
- 業務手当の設定について、保護司が負担を感じる業務に対して手当を設定します。特に時間やエネルギーを要するケースや緊急時の対応などに対する

- る手当を支給することで、保護司のモチベーションと専念度を高めます。
- 研修・教育支援の提供について、保護司に対して、専門知識やスキルの向上を支援するための研修や教育プログラムを提供します。保護司自身のスキルアップが保護司制度全体の向上につながるため、研修へのアクセスを支援することが重要です。
 - 交通費以外の必要経費の補償について、保護司の業務において発生する交通費以外の必要経費（通信費、資料購入費など）を補償します。これにより、保護司が業務を遂行するための基本的な経費が賄われることを保証します。
 - 保険の提供について、既にある国家公務員共済以外にも、保護司が業務中に発生するリスクに備えるため、保険の提供を検討します。業務に関連する事故や問題が発生した際にも保護司が支援される仕組みを整備します。
 - 専門的なキャリアパスの提供について、保護司の経験や専門知識を評価し、専門的なキャリアパスを提供します。企画調整保護司や上級保護司や専門分野のリーダーなど、専門性を活かして成長できる道を提供することで、保護司のモチベーションを高めます。
 - ボランティア活動の評価について、保護司のボランティア活動に対する評価を充実させます。保護司の貢献度や成果を適切に評価し、その価値を認識することで、保護司のモチベーションを維持・向上させます。
 - 公的な表彰制度の設置について、現状行われている委嘱期間に基づいた表彰のほかに、優秀な保護司に対しては公的な表彰制度を設置し、その功績を称えます。優れた業績や貢献が社会的に認知されることで、保護司のやる気やプライドが高まります。
 - フレキシブルな活動場所の提供について、保護司にとって便利な場所で活動できるよう、自宅や近隣のコワーキングスペース、地域センターなど、保護司が利用しやすい場所を提供することで、活動の柔軟性が向上します。
 - デジタルツールの導入について、テレヘルスやビデオ会議などのデジタルツールを導入し、保護司が遠隔地から面接やコミュニケーションを行える環境を整えます。特に交通の不便な地域や遠隔地域での活動に役立ちます。保護司専用のデジタルプラットフォームを開発し、ケース情報の共有や情報交換を円滑化します。保護司同士や他の関係機関との連携が容易になるよう、デジタルコラボレーションの環境を整えます。
 - モバイルアプリの開発について、保護司専用のモバイルアプリを開発し、業務に必要な情報やツールへのアクセスを容易にします。アプリを通じてケース情報の入力や管理、スケジュール調整、コミュニケーションなどが行えるようにします。保護司が自宅や遠隔地で活動する場合でも、必要なサポートが受けられる体制を整えます。専門家やアドバイザーへのリモート相談機会やオンライン研修などを提供し、適切な支援が確保されるようにします。
 - 保護司の自己管理支援について、保護司に自己管理スキルを向上させるためのツールやリソースを提供します。タスク管理アプリやストレス管理テクニックなどを提供することで、保護司が業務とのバランスを取りながら活動できるようサポートします。
 - 保護司専用サポートラインの設置について、保護司が困ったことや疑問を気軽に相談できる専用サポートラインを設置します。業務上の課題や技術的な問題に対して迅速に対応することで、保護司の活動環境をサポートします。

- 実費弁償がされるように、国において予算確保をお願いしたい。
- 担当地域外の対象者を担当する場合は、その理由を伝えてほしい。
- 研修の平日昼間以外の開催やコロナ禍のようにWEB研修と併用可にするなど検討できないか。
- 講習などで知識を得られるように継続してほしい。
- ①社会的に認知される待遇改善を望む。②公務員扱いするのであれば仕事を予算化する。
- この地域差を活動環境ととらえて、地域内活動を軸にした活動とする。
- 保護観察対象者の背後には個別の事情に加えて、そこに様々な事象が介在している。
- 協力雇用主、学校、自治会等が、単に対象者に対する保護観察のみではなく、地域社会健全化の為に保護司活動にしたい。
- 経済や景気の動向にあわせ、支給すべき費用の額について頻繁に見直しを行っていただきたい。
- IT技術を活用した行事の開催方法を検討していただきたい。
- 保護司の金銭的な負担はなくすべき。
- デジタル化は国の方針でもあり、更生保護活動においても推進はやむを得ないが、高齢者の会員に対しその必要性を丁寧に説明し理解を得たうえで粛々と進めてもらいたい。
- 現状で良い。
- 当保護司会の事業計画等進捗状況を情報共有するため各地区エリアの会議で色々な意見交換が一番大切である。したがって横展開をする工夫が大切である。
- 言っても無駄である事を承知ではあるが、せめて「常任理事」以上には一定の額の手当の支給があっても良いのではないかと思います。
- やはり、推薦者より推薦受けた方との面談が大切である。観察所が先ではない。なぜなら観察所は「保護司会」の事は触れないから。保護司になった時の状況はハッキリ伝えるべきである。
- これからは保護司になれば税金のボランティア控除があります、のようなメリットもあると誘いやすくなるのでは。
- 報酬について検討がされていますが、導入されると更に保護司の責任の重さを感じてしまう。
- 更生保護団体である更生保護女性会や協力雇用主会と連携・協力を図っていくことが重要である。
- 行政の出先である地区交流センターや各種団体、学校等を取り込んで活動していく必要がある。
- 手当が出る、出ないより現役で仕事をしている保護司が多い為、時間の余裕があるかが問題点かと思う。手当を個人に払うというより一度『会』へ入れてから会から個人への支給でも良いかと思う。
- どのような『人』を保護司に推薦するかによると思う。
- コロナの影響により視察研修が出来ない為、早く落ちついた状況になってほしい。
- コロナの影響によりイベントが縮小されていたが、現状は少しずつ回復している様子。今後を見ていきたい。
- 非常勤ではあるが、国家公務員として妥当な報酬を与える。
- 国・県で推奨する保護司会活動を定め、それに向け各地区が努力する。
- 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。
- 活動内容の見直しや、更生保護協会会費徴収のやり方を見直してはどうか。国費で負担されれば、会費徴収の負担も軽減できる。
 - 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単価をアップできないだろうか？
 - 表彰制度が多すぎて何の賞かよくわからない。表彰対象者は、もっと絞り込んで、保護司任期中に一度か二度とすることで、これらに掛かる費用を削減し、保護司会運営助成金に充てることで、会費集金等の負担を無くす。
 - 保護司というボランティア業務に会費集金は不釣り合いである。そのため、動画をテレビで流すなど、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。もっと一般の方々に知っていただくことが必要である。
 - 保護司会事業については、国が予算化し各種助成金の拡充を切望します。
 - 社会を明るくする運動等は、必要最低限の活動にとどめ保護司の負担軽減を図る
 - ①保護司会の会費については、そもそもの保護司会の設立の趣旨から、理念としては組織の維持のために所属する保護司の自主的な意思に基づいて負担する性格のものと思われるが、法制上、個々の保護司は必ず保護司会に所属することになっており、所属しない選択肢はない。したがって、現在の会費に相当する負担は、組織活動費として国庫から直接保護司会に支給するか、会費負担相当として国庫から保護司に支弁する等の措置により、実質的に保護司が負担することがないようにすべきと考える。ただし、保護司会によっては、会に特有の課題解決や運営上の合理的な必要性から、自主的な決定プロセスを経て、支弁額を超える金額の会費を求めることは許容されるべきと考える。②保護司は「職業」ではないので、身分を持っていることで支給される定額報酬の考えは適切ではない。あくまで、事実上の活動に対する実費弁償の考え方は維持すべきである。「職業」でないことが保護司の社会的評価と保護司の誇りの基盤と考える。会費以外の保護司個人の負担については、これを軽減するため、費用弁償金額を引き上げることで対応する必要がある。③保護司組織活動費として保護司会に支給されるものと、活動に対する個別の保護司に支弁されるものとの区分を、個々の保護司に理解しやすいよう整理する必要がある。ケースの担当業務や定例研修など、個々の保護司の活動として明確なもののみを個人への支給とし、その他の行事参加や広報活動等の地域活動は、連携事業も含めてすべて保護司会への支給とするのも一案である。その場合、個々の参加者には保護司会から会の予算・事業計画に基づいて支給することで活動実態にに応じていくことになる。広報紙の印刷代や会の備品等の純然たる会の運営経費は、保護司会に支給されるのは当然である。④更生保護協会の会員勧誘と会費の徴収については、会費は会費として協会に帰属させ、保護司会の活動の所用経費は、組織活動費として直接国庫において負担すべきである。一方で、各保護司会は、自主財源として直接寄附を受け入れられる仕組みや、寄付者が税法上の優遇が得られる措置を整備する必要がある。寄付を求める活動を実際に行うかどうかは、各保護司会の予算・事業計画等に基づき、自主的判断にゆだねるのが適切と考える。⑤保護司は「職業」ではないので、身分を持っていることで支給される定額報酬の考えは適切

ではない。あくまで、事実上の活動に対する実費弁償の考え方を維持すべきである。「職業」でないことが保護司の社会的評価と保護司の誇りの基盤と考える。むしろ実費弁償の範囲の拡充と支給額の改善を進めるのが保護司の本旨に合う対策と考える。

- サポートセンターの意義は十分認められるが、保護司の自宅とは別に固定的に施設を設置することについては、必ずしも全国一律に必要などうか、具体的な地域事情等に照らして十分検討する必要がある。保護司の自宅等でサポートセンター機能を果たせる場合は、例えば会長宅を代表設置場所とし、担当する企画調整保護司宅をサテライトセンターとしてきめ細かく運用する方法もある。この場合、本来のサポートセンター機能が十分果たせるよう、サテライトセンターは地区ごとに複数設けるなど、地域事情に配慮することが必要と考える。
- 保護司への予算を増やす。
- 委員を見ても暇な人が少なく、決まって欠席する傾向である。
- 苦勞して協会費募集をすることが保護司の拡大にも影響しているか？
- 現状で満足している。
- 報酬が良ければ保護司希望者が増えるのだろうか。またそれで良いのか。無報酬だから良いとも思える。
- これからは社会的に認知度を上げる広報活動も必要なのではないか。若い保護司候補者に繋がっていくかもしれない。
- 特に新任保護司獲得でボランティアは難しくなっていると感じる。持続的な保護司制度の確立維持のためには、報酬制を考える時期に来ている。保護司の生命保険、傷害保険も必要である。
- 活動していない保護司の退任条件を明確化し、観察所が勧告すべきである。準公務員とする保護司に対する保険制度の確立も必要である。活動する保護司が決まっており、負担になっている。
- 会費負担を減らすためには、報酬でなく保護司会への補助金の増額を図り、これまでの活動が維持できるよう考えてもらえれば個人の金銭的負担は、軽減できる。
- 実費弁償金については、金額の基準がわからないので、誰にでもわかるよう明確にしていただけると有難い。
- 映画やドラマで保護司を題材とした演出も増えている為、認知度は上がっていると感じるが、映像を見た人の個々の解釈によって美化され間違った方向に進んでしまうこともあるので、作品には観察所や法務省の介入が必要ではないか。
- 常駐できる保護司を確保するために、定年制度の見直しがあってもよいのではないか。
- できれば比較的時間の余裕のある方に幹部になってもらい、余裕のない方は更生保護を中心に活動していくことができるためにも、定年制の見直しがあってもよいのではないか。
- 報酬の問題ではない部分もあるが、実際そうも言っていられない場面もある。
- サポートセンターにおいては、狭小のため保護司間の情報交換が主となっているが、自宅に対象者を呼べない場合の面接の場としても活用している。常に先輩保護司が新人保護司をフォローできるように気を配っている。
- 機関誌（東京保護観察）配布の無償化。社明資材（リーフレット・ポスター等）の必要量の無償化。

- 社明運動に対する研修会の充実が望まれるが、社明運動に対しては研修を含めて時間を割きたがらない。
- 財務省への働きかけが、圧倒的に少ないのではと思います。
- 過去には篤志家が数多くおられて、資金調達に困る事が無かったと思いますが、現在では資金調達に苦慮しているところが殆どだと思います。現状を再検証し適切な処置をお願いします。
- 保護司一人当たりの助成金額を引き上げる。
- 各種報告書のフォーマットを統一し、入力しやすいようにすることで事務負担を軽減する。オンラインでコミュニケーションできる環境を整備する。また、保護司という名前を知っている人は増えてきているが、その活動内容まで知っている人は、まだまだ少ないので、保護司の活動内容などを扱ったパンフレット（紙および電子媒体）や各種活動の中でコーナーを設けるなどして、理解の促進を図る。また、勤務している保護司が研修などに参加できる環境（オンライン会議、研修など）を整備する。
- ボランティアという点を考えれば、待遇としての報酬という点に固執する考えはない。
- 社会的な認知度の向上に関しては、HPの立上げなどから当区のHPへ中学校の生徒から夏休みの宿題として「保護司について」の問い合わせを頂くなどしており、こうした情報発信のあり方を充実・拡大していくことで保護司の活動環境の活性化が図られるのではないかと考えている。
- 専従やインセンティブを高めるために対価、報酬制度は有効と思う。
- 無償であるとの基本は変えることなく、事務局業務を行う保護司は報酬制にする案もあると思う。
- 報酬を増やしたり、有償ボランティアにしたりといった流れよりは、保護司活動の一環として保護観察所に認められた費用に関し、支出として認め、確定申告出来ることができるようになれば、少しは、現実的なところで経済的負担軽減につながるかもしれないと思う。
- 無給（実費弁済）で良い。
- 保護司の権限がもう少し広がるとよいと思う。
- 保護司会活動・啓発、予防活動については会への活動費だけではなく個人への支給が必要になってくるかと思う。民生委員や青少年委員、スポーツ推進委員のようにひと月1万程度の支給があっても良いのかも知れない。
- 無償、無給ボランティアの原則を強調すべきである。
- 対象者との面談のほか、活動の全体像が見えにくいので、可視化したらよいと思う。
- 出所者の社会復帰をしっかりと見届ける体制、仕組みづくりが必要。
- 無償のボランティアにインセンティブは必要ないとの意見が多く聞かれる。保護司組織運営財務基盤の拡充や保護司実費弁償金等、見直しを望む。
- 区本庁舎や区内18の出張所のデジタルサイネージを利用させていただき、社明活動や保護司会の活動など犯罪や非行防止・再犯防止活動の推進を図り、地域社会に更生保護への理解と関心の増進を進める。
- 何らかのボランティアをしている人かどうか、社会貢献をしているかまず問う。現状の実弁金でよい。そもそもボランティア活動はお金を意識して行うことではない。
- ボランティアで行動している事が自身報われることだ。「金」「足が出る」等の意見はそもそもおかしいと思う。
- お金には（報酬には）かえられないやりがいがあることを伝えていきたい。

- 土・日・祝日、また夜間に使える面接場所を確保したい。
- 支給されている費用の現状、今後の予定などを知らしめ、広く改正意見を徴して検討していくべきと思われる。また、これら費用以外の事柄についても、例えばパソコンなどの給貸与品、保護司の資質向上のための研修、サポートセンターの備品整備なども検討していただきたい。
- 保護司（会）活動での事故における保障の充実、メンタルヘルス、デジタル化に対応するための研修、パソコン等の給貸与の拡充、処遇実例集等の刊行・配布などについても検討していただきたい。
- 実費弁償金の増額あるいは報酬制とすることは、処遇に対する責任を増すことになり好ましくない。
- 保護司会組織の上部団体は整理統合した上で、保護司会からの会費を減免すべきだ。
- 面接場所の更なる確保が求められる。
- H@の改修は定期的に行って欲しい。また環境調整にも対応して欲しい。
- 有償ボランティアの検討により、保護司としての稔恃を持ち、家族の協力も今以上に得られるのではないだろうか。世の中に非常勤の国家公務員である事を周知すべき。
- 新たに区施設を優先的に提供していただく事については、課題が多く実施は困難な状況であり、保護司活動の拠点として保護司の処遇活動場所の確保は厳しい状況を理事会で説明したところ、更生保護施設から条件付きながら面接場所・会議室の使用が認められた。高望みせず足下を見渡せばある。今後、区にも継続的に面接の場所の確保についてお願いしていく。
- せめて、民生・児童委員並の待遇があってもいいのではないかと思う。
- 公共の会議室などの利用。
- 活動経費について、人権擁護委員や民生委員等のように、活動費を一人当たり定額を支給する仕組みにしていただきたい。年会費を徴収しなければ会を維持できない仕組みでは、持続可能な保護司制度は難しいと思われる。一人当たり些少でも定額の活動経費が支給されれば、意欲が沸き、結果として保護司の増員につながると思われる。
- サポートセンター開設以来10年が経つ。運営は充実してきたが、コピー機のリース料、使用コスト、セキュリティ等運営費の支出が負担となっている。運営補助費の増額が望まれる。また、ICT化を目指す上でタブレットの保護司一人1台の配布をお願いしたい。メールが普及すれば駐在員の負担軽減と、費用の削減が期待できる。
- ICT化という観点から“H@”（はあと）の利用状況（年齢等）が知りたい。
- 区内での複数箇所の面接場所を確保するためには、保護司が経営する会社の事務所などを借り、一定の使用料を支払う仕組みはいかがか。
- 国や自治体からのより多くの支援を期待したい。
- 地元の会合に参加して保護司の後継者を探すことも可能になると思う。
- 我々の育った時代との違いかも知れませんが、地元でのボランティア経験が手薄で、協力体制が難しい感じがします。町会・学校・PTA・地区対等の触れ合いを指導していく必要があります。
- 保護司法第3条の保護司の具備条件に謳われている『職務遂行に必要な熱意及び時間的余裕を有すること』『生活が安定していること』に鑑み、保護司の使命を再認識するように理解を深めて貰う。
- 保護司の会費負担を軽減するため、実費弁償金の増額を要望したい。

- 原則、分区毎に新人保護司の発掘を推進することにしており、地域の人材に精通した保護司同士で人材の発掘・評価、推薦順位を設けて計画的、継続的な新人発掘を進めていきたい。
- 保護司としての経験が浅くても、熱意のある保護司には年功序列に関わらず、保護司会運営に積極的に参加して貰えるように努め、保護司会の改革を進めている。
- プレ・インターンシップ講座を活用した新人保護司の発掘を更に展開する。
- 予算の範囲での実費弁償金という仕組みは見直すべきではないか。
- より広い面積のサポートセンターが必要と感じている。
- 無償のボランティアの線は維持していくが、活動のためには費用も発生することから、何らかの金銭的な支援はできないものか？
- 実費交通費+日当が検討できないか？
- 行政の支援が必要不可欠、観察所の後押しが必要。
- サテライトや分室の拡充が望まれる。
- 報酬は不要だと思うが、会費や交通費等の自己負担を減らすことが必要ではないか。
- 研修は動画配信等でも受けられるようにする。サポートセンターを各市の施設内に設置する。
- 実費弁償に関しては、各地区にまとめて振り込まれるのは良いとしても、非常に細かい報告を求めながら、「予算の都合」で支払われないことがあるのは如何なものか。これについては保護司活動を減らす方向にしたいと考えている。
- 研修や、活動時間を変えたり、時間手当を出したり、活動支援をして欲しい。
- 公務員、民間を問わず保護司活動を職免にするなどの制度の法制化する必要がある。
- 国としてしかるべき対応をお願いしたい。
- 現職（退職者ではなく）の若手の保護司を確保し、活動に参加しやすくするため、公務員の人には職務専念義務免除規定があり、民間の雇用者にはボランティア休暇の制度などがあるので、法務省として地方自治体や民間企業に、それらの制度を適用し保護司活動に活用できるように法制化するか、推奨するように強力に働きかけてほしい。
- 活動は大切だと思うが、分区の中でも分担して全員一緒になくても運営できるようにする。
- サポセンおよびサテライトを充実し、自宅以外で面接できる場所の確保を制度化する必要がある。
- 行政に働きかけいただき、保護司のスペース確保をお願いしたい。
- 国は、更生保護サポートセンターの分室設置や、一時的に面接場所に利用できる場所の確保を市町村に協力要請頼するなど、保護司が自宅以外で面接ができるような環境整備を早急に図って欲しい。
- 各学校などの行事には進んで参加する事は良い事だが、保護司として紹介される事は避けたい。
- 保護司の認知度が低い。
- 報酬制は、そぐわないと思われるが、実費弁償金の充実を検討してほしい。
- 報酬制については慎重に検討する必要がある。保護司組織活動費等の予算を増やすなど、実費弁償金での対応とした方が良い。（例えば、実費弁償

金の上限)

- いつでも面接ができ、会合と活動拠点になる身近な場所の確保について更に声をあげていきたい。
- 役員の負担自体も減らすべき。保護司活動のスリム化・デジタル化すべき。
- 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機会を増やしてほしい。
- 少しでも待遇改善していただけるとありがたい。保護司確保の視点から検討する必要は有りや？
- 4市3町1村のうち、当該市長がサポートセンター、会議室の移転問題について前向きに考慮してくれている。実現することを願っている。
- サポートセンターの設置場所（交通の便の良い所）については、役所に根気よくお願いするしかないでしょうか？
- 啓蒙活動や区内の活動について、仕事に影響が出ない時間帯や活動の見直しが必要。

〔中部地方〕

- 非常勤の国家公務員なので現状で十分と考えます。実費はただけており、実費でカバーしきれない負担も少しはありますが、それも仕事の内かと納得しています。
- 会費の負担を軽減する等してほしい。
- 会則を定め、1年ごとに寄付金を募ることとした。
- 現行（国等で定められた）の実費弁償金について、特段問題ないと考えています。
- 犯罪予防活動などへの公費の活用を考える。
- 定年で辞められた保護司で、保護観察終了した後の相談窓口として、ボランティアの組織など作るのは如何でしょうか。
- サポートセンターに係る人件費や保護司個人としても通信費などの経費の増加にあわせて、実費弁償を増額し、更に定額報酬の（月1万円）を給付するなどの対応が必要になる。
- 人権擁護委員や厚生労働省所轄の民生児童委員などのように一人当たり〇〇円/年間の定額の範囲を定めて定額部分（基礎部分）の支給額を定めるのも一考である。保護司会への助成を各市町村に依頼する。例えば、当該市町村の保護司数×〇〇円とか、当該市町村人口×〇〇円とか。
- 自己負担で行う保護司の活動と公的な負担で行う活動費の整理が必要である。
- 諸物価高騰、最低賃金の上昇している。社会情勢に合わせ実費弁償金も上げてはどうか。
- ①保護司会を運営するための会費の徴収の廃止。②保護司会運営経費の増額配分について、保護司は無報酬のボランティアでありながら、地区保護司会の運営のために会費を徴収しなければならない現状に、違和感を覚える保護司は少なくない。会費を徴収しなくても良い程度の保護司会運営経費の増額配分を検討願いたい。ちなみに、当地区保護司会の場合、会費1人1万円を徴収しているが、その6割は全保連、中保連、県保連等への分担金（会費）となっており、これが相当の負担となっている。③サポートセンター運営経費の増額配分について、昨今の電気料の値上げ等により、押しなべてサポートセンター運営経費は年々増加してきている中で、当地

区保護司会の場合、毎年30万円で推移しており、この額は必要経費総額の約50%を賄っているに過ぎない。サポートセンター運営経費は、その規模と実態に応じて適正な配分となるように検討願いたい。④保護司在任年数に応じた各種表彰制度の見直しについて、保護司の在任年数に応じた現行の表彰制度のうち、法務大臣表彰や全保連理事長表彰等の上位表彰は格別として、それ以外の下位に位置する各種表彰の価値、存在意義は、一定の在任年数を重ねればほぼ自動的に表彰される現制度下ではあまり見いだせず、受賞する保護司にとってもありがたみが薄い。よって、現行の表彰制度の受賞基準については精査、見直すこととし、それに伴い捻出できる財源は、保護司会運営経費の財源に充当するようにはどうか。

- 事務局手当の必要性。基礎活動実費弁償費の設定。
- 各地区によって状況は違うと思うが、地区保護司会の運営経費をどのように捻出するか、一定額公的補助があるとありがたい。
- ①ボランティア活動という認識で使命を受けていると思うので現状で良い。②新任保護司の選任に当たって、どれだけ推薦に当る方に事前に理解して頂けるかが大きな問題で有る。
- 実費弁償金の改定が望まれる。
- 報酬制にすると地域性や個人差など難しい点もあるので、実費弁償金を充実した方が良い。
- 上納金の様な、県保護司会連合会、中部地方保護司連盟会費、全国保護司連盟費の負担を無くす。会活動の実費は全額負担されるべきである。活動が活発である中心的役員保護司ほど自己負担が多くなるのはおかしい。
- 対象者をもつ、もたないは関係なく、保護司は社明運動、防犯活動等に年間従事しているので他の行政委員と同様に年間手当を支給する。
- 報酬制の導入を検討してはどうか。
- お金で人を動かそうとしてはいけない。待遇を制度的に改善しても良いと思う。保護司会費の軽減希望。
- 事務報告書の内容を簡素化してほしい。同一人物が再犯を犯した場合、事例番号が変更になり前報告書の内容が確認できなくなる。同一の人物で確認していけるようになると継続した報告が行うことができる。
- 保護司会費の負担を無くす。保護司のなり手が少なくなるため。何故、保護司会費が必要なかわからない。
- 実費弁償金をより充実させる。
- 地域担当に固執しないで、事件担当を割り振る。弁償金の充実を図る。
- 個人的にはパソコンでできる事務を増やして頂けることはありがたい。
- 事件担当数に差があるので、配分をしてほしい。
- 報酬制には反対である。無報酬だからこそ活動できるし、やりがいもある。
- 企画調整保護司の特殊事務処理費の金額の見直し。報酬を支給くださることは大変有り難いが、年金問題で事務をしてくださる企画調整保護司がいない。
- “保護司と言うボランティア”との文言が気になる。保護司法にも保護司の使命にもない文言だと思う。会費の使途については、理解を得られるよう丁寧に説明していく。
- 会議や研修時間の見直しを考える。但し、公的施設では制約が多いので難しいとは思いますが検討したい。また、自主研修会や各種事業への参加時の交通費支給は国費対応をお願いしたい。
- 報酬の見直しをしてはどうか。

- オンライン・Zoom会議参加の実費弁償制。
- 保護観察従事の日当を思い切って上げるべきである。
- できれば各保護司からの会費徴収はなしにしたい。そのため保護司会への実費弁償金を増額してほしい。また、各保護司が活動する上できちんと報われるよう金銭的援助について考えてほしい。
- 保護司の負担増につながる対象者に対し保護観察官が積極的に関与し、保護司の負担の軽減を図る。
- 給与を欲しいとは言わないが、せめて一般職の国家公務員の厚生施設利用が可能にならないだろうか。
- 待遇については、あくまでもボランティア活動との認識であるため、現状の待遇で問題ないと考えている。
- 自己で行う保護司活動はボランティアであるが、公的な活動については、全額実費弁償すべきである。特に、役員等の負担が大きいものについては手当等の補助を行う必要があると思う。
- 現状の待遇に不満はない。国は保護司の必要性を認めていただけているが、地方自治体では認識不足である。保護司が活動する地域で必要性を高めていくことが大切だと思う。保護司が仕事として取り組むのではなく、ボランティアをもっと理解する必要があると思う。
- 面談会場利用料及び面談を飲食店などで実施した場合は活動費として請求出来ないか？
- 実費弁償金の金額の見直しが必要。決裁書を電子データのみでも作ることができるように、考えて頂ければ助かります。
- 保護司の役割や権限、運営に関する法的基盤を正しく整備することが重要です。
- 保護司制度改正や規制の見直しや改善を行い、適切な運用を支援します。保護司の活動と役割に対する社会理解と認知を向上させることで、保護司の存在と貢献がより広く認知されるように保護司への支援や資源の提供がさらに可能性があります。保護司の見直しに関しては、その役割の重要性や貢献を正しく評価し、持続可能な環境で業務に取り組むための支援策を検討することが大切です。
- 新型コロナウイルス禍にて、活動ができなかったため、会費を値下げした。
- 観察所に要望を出していく必要があると思われる。
- 保護観察業務中の怪我について、観察所の対応を教えてください。
- 個別事例において対象者宅等へ時間を問わず何度も往訪する事例や処遇活動以外の活動もあるため、将来は費用弁償だけでなく活動内容を反映した一定程度の報酬も必要かと思われる。
- ブロックや市町村単位での集まりでも出席数に応じて報酬があるとよい。
- 日当等の名目で、支給されるべきではないか。
- 保護司会によっては活動費を得るために収益事業を行っているところがあるようだが、本来の保護司活動の趣旨から外れないよう心がける必要がある。
- ①観察所での初回面接の折に保護司への対応、観察所の役割の明確な提示。②現状のままで良いが、観察所の都合がたまにある。③定員数の見直しで保護区を削減する、又は複数の保護司で担当する。④安易に出させない事も配慮願いたい。
- 難しい問題です。
- 保護司の活動PRが必要であると思う。個人では難しいので公共でお願い

したい。

- 会計事務が繁雑であるので、独自のルールを定める。
- 特殊性を鑑みて、待遇面での再考が必要だと考える。
- ボランティアだからこそ、対象者やその家族、地域の皆さんから評価してもらえる部分も確実にあると思われる。
- 同じボランティア活動でも無償と有償で行う所がある。ある程度の活動費を有償でできないかと言う保護司がいる。
- 予算内であれば（サポートセンターでの）経費の移動、流用できるシステム。いろいろ活動が制約されたので、大切な場所時間で活用できた。このまま会長、副会長と当番2人を入れた配置を継続するためにぜひお願いしたい。
- 半世紀以上も前に制定された法律が何度も改正されているが本流は変わらない。現在社会に適合しているか疑問。抜本的な法改正が必要。若い年代の確保に向けては無給ではなく報酬制にすべきである。
- 各都道府県の最低賃金等も参考にされたいかがでしょうか。
- 若い仕事を持っている人達は、面談研修のため時間の調整を職場でもらう必要がある。出やすい制度を作ってもらいたい。
- ①報酬となると収入の申告等が煩わしい。実費弁償金の見直しが良い。無報酬と謳われているのでそれでよいが、対象者の事で車移動するので交通費（ガソリン代）等は考慮してほしい。保護司会を運営する会費は個人負担を少なくし政府が補助してほしい。②人道的に対処しなければならない時の対応。
- 保護司会として雇用できる事務職員費用の確保。
- 実費弁償金の充実が必要。
- 保護司は無報酬であることが保護司の担い手確保を困難にしたり忌避の理由ではない無報酬を堅持すべき。
- 今、保護司の手に届く実費弁償金の流れを地方行政を通るようにしてはどうか。行政人がそれを知ることによって保護司に対する見え方も変わると思う。今のままでは“好きでやっとな”みたいに見ているような気がする。行政を卒業した、退職した人の保護司数は極端に少ない気がする。
- 報酬制は時期尚早であり、実費弁償金の充実が必要。
- 褒章制度を見直すべき。
- 報酬はとても大切だと思います。全くなしではなり手もないでしょうから報酬制度を設けるべきであると思います。
- デジタル化を取り入れる。研修会をオンラインで受講できるようにする。高齢等でデジタルに不慣れな保護司には、研修の機会を設ける。
- 保護観察所から職場等へ通知をお願いできたら良い。サポセンの役割を十分に果たしていない。もっと活用を見直していきたい。具体的なことは未定である。
- 保護観察所でアドバイザーを用意していただいたので、これからこの方に相談しながら、進めたい。
- 再犯防止推進計画の目標は、「居場所と出番の確保」であり、地域福祉と同じである。地元の社会福祉協議会と連携する等すればより実行力のある活動を展開できるのではないか。
- 今後、サポセンでの保護司活動（保護観察対象者との面談等）について、充分協議が必要と考えています。
- 保護司は高齢の者が多く、まだまだアナログなため、引き続き文書の郵送

- 発送や、招集会議をお願いしたい。
- 制度的に採用できるシステムを考える。
- 地域社会全体で犯罪抑制と再犯防止をさらに展開する。基礎自治体に地域の犯罪予防部門を設置し警察との連携を強める。また、その予算措置を国が行う。
- ①法務省の予算の一部、犯罪予防活動、安心・安全な地域づくり等の項目で各自治体へ予算を充てることにより、国・県・自治体と連携が密になり、地域挙げての国民運動になる。②サポセンに地方自治体から職員の派遣を行い、連携活動をしやすい環境づくりに期す。③保護司の定数確保に苦慮しているが、これらの自治体の連携や、つながりにより職員の交流ができ、サポセンの機能充実につながる。また、定年後のOBの確保により定数の確保に繋がる。④表彰制度について、保護司になって30年間で法務大臣表彰に至るまでに諸々の表彰、感謝状などで7回の表彰となる（3～4年で1回）。これも時代に合致した5年、10年を節目とした賞に変えることを提案。結論 戦後73年経過した今日、新しい時代に見合った組織、考え方に是正していく時期であると思います。
- 保護司以外の者を事務局員として採用できないか。職務に見合った報酬と社会保険への加入が条件となる。その費用の捻出、守秘義務の壁、その他困難はあるだろうが、いかがか。
- 若い人たちを確保により、組織が安定して持続するには、年代及び世代敵にバランスよく人が配置されることが必要である。それにより、会内の相談等により連携が図られ活性化にも繋がるのではないか。
- 法務省が主体となって認知度を上げてほしい。
- 会議の精選が必要。補助金の増額を望む。
- ①再犯率が高止まりしている一方、保護観察事案は犯罪発生件数の減少とともに暫時減少する状況にある中で、保護司の欠員状態の解消を無理に進めることは、却って不適な保護司を増やしかねず、現保護司の理解も得にくい。地区保護司会内の保護司数が極端に減少してきている場合を除き、他地区保護司会と比較した欠員状況に一喜一憂するのではなく、地道にかつ息長く適任保護司を確保するような環境づくりに配意願いたい。②保護司のなり手が少ない原因の一つに、保護司宅で面接をすることへの家族の抵抗が少なからずある。よって、サポートセンターだけでなく、各地区（各公民館単位）に1カ所程度の面接場所の確保を、予算措置（借料等）も含め検討してはどうか。
- 表彰及び活動などの役所・報道機関への働きかけ。
- ①保護司活動の負担が大きいかからもっと身軽にした方が良い。②部会（総務、事業、広報、研修）の独自の活動や取り組みを大いに伸ばして行きたい。地域への認知度アップを図るため、各部の活動の実態を広報誌などでアピールしている。
- サポートセンター運営管理費を増額してほしい。
- 自治体に広報負担をさせる。自治体自身での研修をさせる。各自治体広報紙に、年に一度保護司活動、保護司氏名を掲載する。教育委員会、学校自身での研修をさせる。各市町を各地区保護司会（A市地区保護司会、B町地区保護司会、C町地区保護司会）とする。定数について、何人以上何人未満とする。（例40人以上50人未満）事業法ができた戦前から当時の状況と現在では社会そのものが変わっている。更生保護法ができ出口支援が強化される今、更に観察官との両輪を求められボランティアと平たい言

葉では埋められない役割がある。無報酬だからこそ意味があるという見方と、これだけ観察官と専門的に活動しているのにという不満はあるようだが、「誇り」を持てる活動になれば、それは解消できないか。

- 報酬制にするなら委嘱時の選定は慎重に、かつ専門性豊かな人材を確保すべきである。
- 会計などの特殊な事務処理の係については、別に会計の事務担当者として雇用しても良いのでないか。地区が出す広報誌以外に市の広報誌や報道関係を利用し広報活動をする。
- 発足時と大きく社会は変わり、地区保護司会が担う役割も大きい。偏った活動にならないよう、地区保護司会に任せるのではなく保護観察所からの指導があるべきである。
- 各市町の関係担当に申し入れをしていただきたい。
- 社明運動、防犯運動等については、保護司主体の活動から行政主体の活動にしたらどうか。
- 保護区が広範囲（複数の市・町にまたがる場合）の場合は、自治体ごとに面接場所を確保することも検討していくべきと思う。
- 相続空き家も増加していることから、市等が家主の協力を得て各自治会で1カ所ずつでも、面談場所を確保したらどうか。本来の保護司の活動の見直しも含め、必要以上の負担を求めるのは、疑問。毎日会館の必要を感じない。
- 答えは出せませんが、運動名を思い切って変えるか、運動を伝える側と受け取る側を繋げるわかりやすい「架け橋」となる考え方が必要なのではないでしょうか。
- 課題として、サポセン以外の面接場所確保が必要。
- 現状の保護司の問題点を聞く機会があればより理解が深まるのではと思う。
- メールを開くのに、もっと簡単な方法があると良い。
- サポセン以外の面接場所の確保が必要。
- 住環境が変化してきたので専用の面接場所を確保したい（サポセン）。研修が平日で、欠席した場合は期間限定で配信してほしい。
- 各市町村の保護司の割り当て変更に関して各首長の考えもあり、保護区内で変更が難しい。（第3回目の研修を持ち回りで町村で開催作成し、首長にご理解いただきご挨拶賜っている）保護司会ホームページ（ハート）を活用できない方もいて、ワードによる報告書作成希望する保護司がいるので、様式変更がある際には速やかに事務局へメールで送ってほしい。
- 贅沢はいえないので、仕方がない。
- 今のところ、現状のままでよい。
- 開所日数にあわせた活動を今後変えていく必要がある（活動の削減）。県教育委員会からのバックアップが必要。
- 観察所・連合会・事業協会等同じような文書の調整ができないか。
- 今年度から保護司会活動がコロナ禍前の活動に正常化している。事務局の業務量もコロナ禍前と同じ水準に戻ってきている。区役所総務課係長には来年度は従前の2名に戻していただくよう依頼している。
- 保護司会として地域の中学校との関係は、重要と考えているが、学校はなにかと「教育委員会」、「校長会」を持ち出してくる。学校運営以外に時間を割きたくないようだ。学校も働き方改革問題があり、ますます難しいと思うが、理解を得られるよう努力したい。

- 再犯防止推進計画の中に民間協力者の活動促進とあるが、保護司の活動状況をさらに取り上げた内容で表現してほしい。
- 主任官が直接確認した方が、該当保護司に伝わるし、主任官も理解しやすいのではないか。
- 会社・社会に対し、ボランティア休暇の制度依頼。公務員等に保護司会参加要請。
- 観察所が保護司セミナーを拡大するなど、高い観点で関与すべきである。定員が大幅に増加した17年～18年前に比し、事件数が半減している。定員の見直しも考えるべき状況にあるのではないか。
- 保護司については、まだまだ、社会的な認知度が低く、活動環境も未整備であるように思われる。啓発活動に力を入れ、活動に報いるだけの社会的な認知度を向上させたい。
- 保護観察官の定期駐在と同様に保護司が日中の時間内に来訪を指示することにより、対象者に来訪意識を強く持たせ、保護司の負担軽減を図る。
- 開示等を問題視する保護司には携帯支給を考える。自宅住所はサポートセンターにする。しかし対象者には、幽霊保護司に感じられ、親近感に影響があるかもしれない。
- 土・日曜日、祝日、夜間使用できる公共のサポートセンターの設置。行政の相談窓口と連携してサポートセンター等で対象者以外の相談受付する場合に保護司が行政の相談窓口等に関する知識が必要となるため、必要な知識がうまくできる講習の実施が必要。(講習受講者には保護観察所から資格や受講証などを発行し、ある程度の責任を保護観察所が持てるようにする。) 具体的な相談に応じるのではなく、対象者の家族や地域の人の話し相手としての窓口・相談所の設置。
- 地域における広報活動には、限界があるので、「社会を明るくする運動」などを通じて全国的なCM等の広報活動で保護司活動が広く社会に認識されるようにしていく必要があると思う。
- 2市1町の保護区ではサポートセンターの利用が地域的に難しく、面接場所も各地区での確保が必要。
- 更生保護ボランティアだけではなく、行政、地域、学校、企業等多くの関係者との連携が重要。若手の保護司が活動しやすくするために、ICTを積極的に取り入れていく必要があると思う。積極的にテレビ・新聞等を利用して、社会的認知度を上げていく必要があると思う。
- 未成年で真夏の暑い中、自転車にて来訪する姿をみると、頑張れと声をかけたい。
- 作文は社明運動のなかでも重要な位置づけなのでバックアップをお願いしたい。
- 観察所に保護司のメールアドレスを登録しておき、観察所ではそれだけを受け取るようにする。あるいは保護観察所の保護司としてのドメインでアドレスを付与するなどの方法もある。
- 保護司はボランティアの活動として対象者の支援を行うことが多いです。報酬は、そのボランティアや社会貢献の側面を損なう可能性があります。報酬は保護司のモチベーションを向上させる一因となる可能性があります。報酬を受けすることで、保護司は自身の貢献が評価されていると感じ、業務への熱意を可能になります。保護司はボランティアとしての自発的な参加を前提とすることで、社会的な意義や価値を高めることができます。報酬支給により、保護司の活動があくまでも義務として捉えられる可能性

はあります。

- オンライン面接も、考えてみたらどうだろうか。
- 公共施設を持つ行政に協力を求める必要がある。保護観察所から首長宛に協力要請の文書などは出せないか。
- ①地域事情を考慮し保護司の配置を厚くする。②他施設の貸室の利用と室料の予算化。③女性への保護司活動の積極的な働きかけを行い、理解を深めていただく。④安心して面接が出来る会場が必要。
- 今後とも自治体のバックアップは絶対に必要。自治体からの業務提供と保護司活動業務は密接に関係しており、当保護区においては保護司だけの会運営やサポセン等の運営は保護司の事務負担の増大を招き、益々保護司確保が困難になるとと思われる。
- イベント等で、仕事内容や活動内容を周知活動する。
- 裁判官に特別遵守事項を付す様に観察所は、働きかけをすべきと考える。
- 保護司という仕事柄、地域住民に積極的に保護司や保護司の活動を知ってもらう必要はないと思う。(地区役員を始め地域の関係者とは、学校での教育懇談会の場で懇談やコミュニケーションを取る機会がある。)
- ①支部ごとに観察所から行政に相談・面接が可能な場所の提供を促して欲しい。②ありのまま受け入れて行く。③企画・提案・実行は支部員の総力の結果で全員の問題、是非みんなで楽しめる物をしよう。④地域ごとの面接場所の確保を行政に働きかけて欲しい。
- 人の度量の大きさは、様々で、試験を通して保護司になった訳でもなく、一定の答ができません。
- 当保護司会は、各員1/5 2×5 2名の活動を目指す。
- 専門家による研修会、講演会などの参加、相談の機会を設けてほしい。
- 警察官出身の保護司を増やすとか。
- 今後は、研修会の夜間や休日開催も検討すべきと考える。
- 今後もこの体制が続くことを願っております。
- ①保護司数の定員充足率にこだわるよりも、処遇対象者の長期的推移（低下傾向）を踏まえ、思い切って定員数の見直しを行ったらどうでしょう。②保護観察（付）の判決が安易に出されているような気がします。これが再犯の減らない原因（要因）の一つではないでしょうか。人権の尊重は被害者に対して篤く、加害者は相応の罪を償うべきだと思います。
- H@及び定例研修のオンライン配信をしてもらいたい。いつでも見られるように。
- ①自己流で活用しているので、説明会の実施やホームページにQ & Aを開設してほしい。②広報誌等で広く紹介し、保護司の社会的認知度を向上する。地域のイベント・出前授業・啓発活動を通じて保護司の知名度を上げる活動をする。③観察所の実施する定例研修会の充実を望みます。④対象者以外に家族との関係が良くなると再犯防止につながる。
- 今後はまちづくり協議会や警察署・社会福祉協議会等と協議を重ね、広報活動を行いたい。
- いつでも利用可能か公的施設・場所を提供してもらおう。複数担当制を進めていくことへの働き掛けも観察所として必要ではないかと思われる。
- ①地域懇談会など出前講座を通じて更生保護制度の理解を弘める（保護司候補者の人材発掘につなげる）。②有職保護司が更生保護活動に関わる間の職務専念義務免除の配慮を一般化する。③保護区間の交流により、近隣保護区の取り組み事例の活用を検討する。④更生保護制度に関して、もっ

と積極的にメディアへ情報発信すべき。

- 3つの町村が一つの区なら、町村を越えて対象者を受け持つとか、保護司同士が、何に対しても同じような考え方ができるような形を考えてほしい。
- 再任用保護司はサポセンの当番についてはお願いしても快く引き受けてくれている。
- デジタル研修を設け、年齢関係なく扱えるようにしてほしいです。

〔近畿地方〕

- 保護司の在り方について、高齢保護司が徐々に増していく中、次世代を担う後継者の育成が一番に要求される。保護司年功支配による沈滞、女性だからとの理由等、浅い歴史であってもポテンシャルを有した人材の登用をしないのは組織の活性化には繋がらない。在籍二年の新任保護司の方でも、それまで社会経験豊富なツールを有している。
- 今後、時代が変遷しようとも社会貢献、篤志の志を持ち保護司を希望する人は基本的に途切れることはない信じているが、問題は有職保護司の職場と保護司活動との狭間で悩む精神的、勤務実績等に係る問題解決は持続可能な保護司制度の構築からも避けて通れない極めて重要で、かつ喫緊の課題であると強く考える。今一つは身近な問題で、対象者との面接場所の確保であり、この問題は、保護司適任者が保護司を承諾するか否かに係る最初で一番深刻な問題障壁となっており、早急な対応が求められている。
- 県連単位での助成事業、ホームページの活用支援など地方活動の活発化策に取り組む。
- 更女のロッカーも設置しており、物品保管をされているが、サポートセンターでの会合などは手狭なためできない。今後ともセンターの有効利用を模索していきたい。
- 現在、サポートセンターを利用して処遇面談を実施している保護司が2名ある。保護司宅での来訪については、家庭様式の変化等で従前のような客間での面談がしにくくなってきている。そのため公共施設を面談場所に利用したいという希望は多くある。当地区は広いのでサポートセンターから遠い保護司も多く、保護司の居住地に近い公共施設を活用させていただくなど市行政の協力を得たいと考えている。
- 若い世代の保護司適任者確保が課題となるが、有識者でも保護司としての活動が可能な環境作りが望まれる。どのような環境とすべきか、模索中である。複数担当による処遇、研修の動画配信、リモートによる研修参加など若い世代の環境整備が必要である。
- 新たに更生保護協力会を各保護区に設立し、男女／年齢関係なく参加できる形にすることが望まれる（もちろん参加のハードルは低くする）。その中から、次の保護司として適任者を確保していけば、（保護司法第1条・第3条に合致して）持続可能な保護司制度の確立が可能となる。
- 「費用の支給」については保護司個人の持ち出しがないように配慮すべきである。
- 実費弁償金の明細書は個人と保護司会に双方に送付すべきである。
- 「費用の支給」については、全保護司に詳しい実費弁償金の内訳を知らせてほしい。
- 「設置区域」は、基礎自治体に対応することを基本とすべきである。
- 保護司会については最大50人までなどの人数制限をすべきである。
- 会費を徴収しなくても保護司活動ができるよう国が補助すべきである。

- 自宅で面接できない場合に、地域の公共施設などが有効活用できるよう国から地方公共団体に働き掛け、その協力を得ることが是非とも必要である。
- 更生保護サポートセンターは地区保護司会の事務局たる側面がある。しかし、必要な広さではなく、支弁される借料予算や地区保護司会の事業資金との兼ね合いで物件を探している。このことを良く認識していただき、借料や経費の支弁について配慮してほしい。
- 更生保護サポートセンターを面接場所として中校区ごとに整備してほしい。
- タブレット端末を保護司全員に一人一台支給し、研修をしてほしい。
- H@の使い勝手を良くしてほしい。(報告書の提出をしやすくしてほしい。過去の報告書を見直しにくい。)
- 保護区定数と分区への配置数について、一定期間ごとの見直しが必要だが、分区協議体(活動体)の必要性を把握し、減数になる分区が生じないように、定数にプラスアルファを設けて柔軟に対応できるようにしてほしい。
- 対象者が減少する中では、定数の見直し(削除)も必要ではないか。過去の事件数から見て、少ない地域の人数見直しがあってもよい。
- 男女の割合を同等くらいにしていく。また、更生保護女性会の男性版の組織も必要ではないか。
- 会議、相談のできるスペースがあると、いちいち他施設を借りに行く必要がなくなり活動しやすい。
- 実費弁償金の充実、明確化を図ってほしい。現状は算出根拠が不明。
- アンケート調査等を実施し、実費負担の実情を把握した上で検討する必要がある。
- サポートセンターに固定電話を設置することを条件として開設すべきと考える。
- 保護司会費や県保連会費等の負担は小さくない。報酬制と並行して検討し、極力負担を減らしてほしい。
- 社明運動の啓発物品代を県の事業協会と保護司個人の寄付金等で賄っている。これは国からの資金援助が必要であり、保護司の負担を軽減すべきである。
- 諸手当の一層の増額を検討願いたい。
- 会計関連の報告がまだまだ煩雑なので、簡素化、現場の負担軽減に努められたい。
- ボランティアを前提として負担軽減の検討が必要。
- 会費について、新規会員も同額で徴収することはよくないと思う。新年度は半額にするなど免除も必要と思われる。
- コロナ前は役員にて、新任保護司を交え、実務についてのアドバイスや手順などを伝授していた。この活動を再開することが必要と考える。
- サポセン日誌、集計表、通信文書のひな形等、全国の保護司会に独自に作成したフォーマットや、エクセルのマクロ機能を生かしたものがあるはずである。そうしたものを共有し、ハード(機械)を与えるだけでなくソフト面を充実してほしい。H@についても、保護司の立場で考えられたものとは言い難い入力フォームであり、こうした点を改善し、経費をかけるべき。
- 対応できるだけの設備投資と研修の充実が求められる。個々の力量に頼るのではなく、組織全体の力量アップの体制づくりが必要と思われる。
- 報告書をHPからダウンロードすることが可能となったが、使い方がわか

- らないので研修会にて学習会を開いてほしい。
- 保護司の事務軽減を図る。また、保護司会等更生保護に対する強化という目的から言うならば、各保護区に行政から専任職員を配置する制度を確立されてはどうか。
 - 財政的支援を要望。
 - 十分活用されているとは言えない。関係機関が連絡調整を図る会議の充実を願う。
 - サポートセンターの形態は様々であるため、自主性を重視し、費用支弁は柔軟に、特に備品などの充実ができるような制度を取り入れてほしい。
 - これまでの保護司活動の経過もあり、保護司の社会的認知度は極めて低い。この低さが保護司になり手不足の原因となっている側面もある。犯罪・非行予防、社明運動等の保護司の役割について、市町の広報に保護司の掲載してもらうことが必要。
 - 高齢者のイメージが拭えない。若い層（中堅）も積極的に登用すべき。組織の活性化が必要。
 - 最近の犯罪の広域化からすると、エリアを越えた保護司同士の対応も必要になると思う。個別対応を観察官に手伝ってもらい、保護司または保護司会については現在の体制でよい。
 - 現状の区割りで問題ないのか、観察所で検証してほしい。
 - NHK・BS「生きてふたたび保護司・深谷善輔」2021年11月から8回を家族で毎回視聴した。保護司と対象者、周囲の人達による人間ドラマ、人間ドラマが描かれていた。保護司の認知度を高めるのに最適の全国放送番組だったと思うので、再放送や続編の制作が望まれる。
 - 報道機関への情報提供の徹底。
 - 保護司会報の配布先の拡大・オンライン化の検討。
 - 協力雇用主になるように頼みに行っても、知り合いの者でも断られることもあり社会的認知度は低いのが現状。日刊新聞での広告やNHKテレビで保護司にまつわる番組を作成してもらってPRをすべきではないか。
 - 今まで保護司会等は目立って表に出されてこなかった気がする。認知度を高める行事が7月の社明運動くらいしかない。年間を通しての更生保護活動は難しいことでもあるが、更生保護に向けた国民の理解・支援を得るには、制度的に国と地方行政機関でのそれなりの組織体制や指導的立場の確立を図られることが大切ではないか（サポートセンター運営を保護司会に任せるのではなく）。
 - 啓発の必要性和自治体との連携。
 - 認知向上・広報のあり方について議論し、世に広めるべし。
 - サポートセンター活用含め、広報活動が最優先。
 - 広報において、デジタル技術を用いた広報媒体を提案したが、「先駆すぎる」と一喝されたことがある。民間企業ではこうした事態は起こらず、むしろ押し進めるべきとされていた。保護司会や更生保護に関する広報においては、最大公約数的な内容で作成・運用されているが、次世代を担う若者に訴える内容になっているかを検証すべきである。受け取り方は年代別に違うことを織り込むか、逆に本気で国家総動員として再犯防止に取り組むのであれば、テレビCMやアイドルの活用も検討すべきである。実行するなら一気に一斉に、思い切って行動を起こさなければ結果的に効果は薄れると思う。
 - 公益財団法人ACジャパンのように、マスコミを通じてPRできるよう保

- 護観察所が社会的認知度の向上、広報のあり方を構築する。
- 認知度を上げるために広報が必要だが、広報誌の発行も年1回の予算しかないので、広報手段の拡大充実、予算費用の増額を強く要望する。
 - 行政がもっと広報すべき。担当部署の人が知らないのはおかしいと思う。
 - 犯罪のない社会の実現のため、社明運動・再犯防止についての活動は欠かせない。地域によって異なるが、若者が再犯という文言に違和感があるようで、犯罪が少ないときに再犯と言われてもしっくりこないようだ。特に若者への社明運動を通じて活動を周知すべき。
 - 地域社会に直接関わることがあまりないので理解は難しい。企業等には理解を求めていく方策が必要だと思うが、現状維持だけで精一杯なところもあると思う。
 - 民生委員会は市町村が中心となって活動しているため、保護司も地域との関わりを強化する方策を打ち出してほしい。
 - 「ヤングケアラー」という新しい言葉がテレビや新聞に出だしたとき、テレビで政府広告が何回も放映されて今では馴染みの言葉となった。“社会を明るくする運動”や犯罪・非行予防の必要性をもっと電子媒体を使用して国民にPRする必要がある。
 - Z世代の若者の犯罪予防のため、小中高生に向けて、警察署等の他の団体と協力し、安易に犯罪をしないような啓発活動を推進すべき。
 - 社明運動についても、保護司会が行う場合は費用負担をお願いしたい。
 - 人口移動が激しい現状及び犯罪数を考慮した地区の定員見直しを定期的に変更してほしい。
 - 費用の支給については相談事務の出た日数分は予算を確実に確保してほしい。
 - 現行振込みがされている実費弁償金がいつのものか分からない。振込明細が事前であれば助かる。
 - 実費弁償金の充実、明確さが必要。
 - 実費弁償金に加え、いくらかの報酬を出さないと、なり手がいない。
 - 報酬制の導入に賛成である。
 - 高齢者の割合が多く急速な推進は望めないが、デジタル利用が前提とされつつあり、可能な限り整えていくべきである。事務処理にはかなりデータ化を進めることができ、今後においても推進していくべきである。
 - 若い保護司が増えればデジタル化は自然に推進されていく。新任保護司研修時にカリキュラムとして導入してほしい。
 - デジタル化の推進は絶対必要である。
 - 広域にわたっている保護区について、サポートセンターの支所を設置して面接場所や一般相談に利用できるようにしてほしい。
 - 面接を含め、行政機関及び他機関とのセッションに使用する機会を増やすように働きかけるべき。
 - 保護司OB・OGが、気軽に寄れて、当時の思い出話を通じて、現役保護司の技能向上に努めるような場所として肩肘を張らない交流サロンとなっていけば良い。
 - 保護司宅での面接が難しいとして導入された初期の目的を考えると保護区が広すぎる場合は、複数箇所の設置が必要である。
 - 地域との交流場所として相談事務などもっと増やせていけたらと思う。そのためには、PR等が必要な時期にきているのではないかと。
 - 会報の発行を定期的に行っているが、他地区との会報の交流などもおもしろ

ろいのではないか。

- 保護区が広いため、保護司も多く、コミュニケーションが取りにくい。20名程度の保護区に分割をお願いしたい。
- 活動内容の様子を交流できるようにしたい。
- 保護司会の在り方については、現在の時代に合った形に変えていかなければだんだんと運営が難しくなっていくのではないか。
- 地道な広報活動を続けることが大切。イエローライトアップなど、「これはなんだろうか？」といい意味で疑問や質問ができるアピールも効果的ではないか。メディア等を積極的に使うのも必要。
- 現代風のPRが必要。
- “世界に誇る保護司制度”であるならば、もっと国も力を入れて社会的認知度の向上に力を入れて工夫してもらいたい。
- 全国放送のテレビ、ラジオ、マスコミ等で、社明運動等を取り上げてもらうなど、国として力を入れていくべきである。
- 社明活動の時期だけでなく、保護区独自の存在をアピールすべく、自治体の行事や地域のお祭りに保護司会として参加していく。
- サポートセンターの業務量増加への対策など待遇改善を要望する意見が多く、これらに対する検討が必要と思われる。

〔中国地方〕

- 特例再任保護司を活用した「サポート保護司」で新しく保護司なった者や、難しい対象者の指導等を支援する。
- 事務局長の手当について、保護司会からもらうのは後ろめたいので、国費から出してもらえないか。
- サポートセンターでの面接は、近くの方は使いやすい。サポートセンターではなくても、公的に使用できる場所を確保できるよう行政に協力依頼をお願いしたい。面接場所の件で、保護司になることを拒む人が多いことへの考慮。
- サポートセンターが老朽化しており、また使い勝手も良くない。さらに耐震補強ができていない。
- 現行の実費弁償金制度を基本としつつ、一定の項目の支出については付加を認めるといった方策の検討。
- ICTに強い若手保護司を役員に登用し、組織活動の活性化を図る。
- ICT関連予算を増額し助成金支給の道を開く。
- 有識保護司及び若年保護司が活動しやすい環境づくり。Web研修、報告書等のペーパーレス化。
- 年会費の減額と実費弁償金の増額。個人的支出の抑制と活動量に応じた弁償金。
- 保護司法第2条定数について、少子高齢化・人口減少・事件数減少など考慮し削減してもよいのではないか。第11条の改正、報酬は必要と思う。第13条の改正・定数が少ない近隣保護区で組織を合併し運営など効率化した方がよいのではないか。
- 会費・実費負担分の取り扱いについて、負担が大きいとの意見が出ている。篤志家ばかりが保護司を担っているわけではないからだ。
- 報酬制の導入について、検討すべきである。
- デジタル化の推進について、コロナ禍で経験したオンライン会議を推進し、特別な会議以外は会議に参加する交通費を削減できるし時間の節約にもな

- る。参加しやすくなる。
- 更生保護サポートセンターのあり方について、現状の使用形態でよい。
- 保護区・保護司会のあり方について、近隣保護区の連携を密にすることが大事である。保護司、対象者の相互推薦や活動や研修も協力することにより活性化できる。等軸役員も若手を登用し組織的な活性化・ICTを推進することが出来ている。
- 社会的認知度の向上・広報のあり方について、地域での地道な活動を進めながら、様々な団体と交流していく必要がある。2026年の社明推進大会を国際交流大会とし、「オランダ国から学ぶ更生保護」をテーマに未来へ向けて発信する計画を進めている。行政・医療・教育・経済・コミュニティ等、様々な団体と協議しながら進めており、社会的認知度は基より保護司会の価値・魅力を発信する機会となるでしょう。
- 面談は対面、及び往訪が原則であるが、事務处理的な事はWEBを活用して電子データの利用も促進するべき。
- 地区会へ降りてくる活動費等が少ないと思う。報酬制をとるのであれば報酬を高く設定して今の定数を極端に減らす必要が出てくるのではないかと思う。
- 関係機関との連携活動費が少ない。
- サポートセンターでの活動をもっと充実し、保護司間の連携や情報交換を充実するとよい。
- 保護司は犯罪者や非行少年の更生に専念させるべきであり、保護司の活動を後押しする世論形成は、法務省や地方自治体など行政が行っていくべきと考える。
- 実費弁償金の充実。
- 市と町で報酬に差がある。(市は無報酬、町には手当あり)
- ICT化の推進による事務負担の軽減を図る。
- 定員確保のためには、待遇改善が必要だと考える。
- やる気のある人を期待するのであれば、公募制(給与制)も選択視に入れるべきである。
- 実費弁償金を増額する。
- 現状に不満の声はない。
- 実費弁償金を増額する。
- 保護司活動への活動費の充実。
- 面接場所の役所等の協力、バックアップ。
- 保護司の徽章、保護司証は一般社会では認知されない。例えていえば、身分証明にならない。
- 定例研修会の内容を動画でオンデマンド配信、資料はH@に提出。既読機能を付与する。
- 面接場所にサポートセンター活用の推進。
- 保護観察所におかれましては、風通しの良い職場・風土の構築が喫緊の課題と思われる。
- 会議や研修時間を日中に設定しているが、夜間に変更しないと若い人たちの参加が望めない。
- ボランティアであるので待遇はこれで良い。
- 会費はできるだけ低額に抑えるよう努力している。
- 警察等での情報が受けられれば、対応が早いことがある。
- それぞれの単価のアップ。

- 活動環境は行政等との連携を深め、保護司の知名度を上げる。
- 現在の保護司会運営は保護司活動をした保護司に支給される実費弁償金を、全て保護司会に廻して、そして保護司から会費を徴して運営しているのが現状である。
- 報酬をもらおうと組織の一部になってしまい、観察所に自由に物が言えなくなるため、保護司はその尊い精神を持って活動する。事務局長手当はもらってしまうと、それに応えるプレッシャーが生じる。
- 若い保護司を確保しようとするすると現役世代になるが、有職保護司が活動しやすいような支援（職務専念義務免除や有給休暇取得促進）を積極的に働きかけることが必要と思われる。さらに、それらを行うためには保護司や更生保護制度の社会的認知度を高めていくことが大切である。なお、裁判員の仕事に必要な休みを取ることは法律で認められているように、保護司活動も同様の扱いにできないか。
- 対象者にはボランティアである方が信頼してもらえらる。モチベーションは、報酬ではなくやりがい重要であると思うが、持ち出しが出ない程度の実費弁償金は必要だと思う。一方、ボランティアには限界があり、報酬導入も選択肢になると考えるが、そうすると事件を担当した保護司と何年も事件担当が無い保護司とのバランスが難しいので、一定額の実費弁償金の創設を検討してはどうかという意見もある。
- 弁償金の改善等の対応が必要。また、実費弁償金を併せて、各個人への手当ても取り入れてみては。
- 面接場所の確保を保護司に任せるのではなく、観察所も本気になって面接場所の確保に向かって進むことを検討していただきたい。
- 有職者にとって、研修等が平日のみのという現状は無理強いを強いられている現状がある。保護司の待遇改善に向けて、研修等の開催曜日・時間等を検討するべき。
- 区役所内等公的な場所の確保。
- 複数担当等で担当者が仕事等ですぐ対応できないときは、相方の保護司に対応してもらえらるようになると、負担が楽になる。自分一人の思いではなく、色々相談しながら進めていけるので、バランスの取れた保護観察と、お互いの向上にもなり、良いと思われます。
- 最低賃金が上がっている今日、1,100円に限定した活動費は現実的ではない。
- 更生保護活動に対する行政の支援策がもっと必要である。
- 保護司に対する福利厚生を整えて頂きたい。
- 各地区に任せるのではなく、三役の報酬については別途定めてはどうか？
- ①観察所から保護司会宛各文書について保護司会がどこまで対応すべきか検討を要す。②実費弁償金等請求について互いの事務軽減のため大胆な事務改善を要す。
- 保護司会連合会は、仕事・活動を増やすのではなく、地区保護司会・保護司の処遇の改善を検討要望する部署になってもらいたい。
- 実費弁償を分かりやすくする必要がある。
- 実費弁償の日当部分は、せめて最低賃金位は出しても良いのでは？
- スマホ・インターネット・パソコン等は、大多数の保護司が個人で保有し、負担の軽減に向けた、機器の使用に伴う実費弁償金の充実が考えます。
- 会費の負担が軽減するよう全保連・県保連への補助等の充実。
- サポートセンター機能の充実。

- 保護司会としてのICTリテラシーの向上。
- 有職保護司が定例研修に出席出来るよう、年に1度位は定例研修を休日に開催して欲しい。
- 実費弁償金の増額を希望致します。
- 報酬制の導入に関しては、(各保護区意見では)総じて無報酬でよいとの意見もあるが、専門人材育成プログラム、一定の資格の付与、担当業務の明確化あるいは採用試験的な選考方法など、エキスパート養成の必要性や個別事項の具体的な検討と併せて、対価の支給の在り方を検討する余地があると思われる。
- 公開ケース研究が低調、身近な処遇事例の学びという意味で、ベテランの特例再任保護司を「サポート保護司」と位置づけ、指導体制を強化。
- 一定の待遇改善、ICT化による事務軽減と保護司会同士のオンライン化。一定額を支給する保護司手当、事務局長等職務負担の高い人に対する手当を創設してはどうかという意見もある。
- 実費弁償金の額を増額して欲しい。
- 社会的認知度を向上させ、有職保護司が活動しやすいよう、職務専念義務免除や有給休暇取得を促進する働きかけが必要である。なお、裁判員の仕事に必要な休みを取ることは法律で認められているように、保護司も同様の扱いにできないか。
- 社明運動を含めて犯罪予防活動に関し他団体との協力や縮小は実費弁償金とのバランスから検討する必要があるのではなかろうか。事務局の負担感軽減について、実態把握と対応案について検討してみる必要がある。また、一部からは保護局からの上から目線の通達等(些細な事務手続きの変更や、複雑化)を改善すべきと主張する地区もある。書類の作成一つとってもわかりにくさが目立っており、事あるごとに保護観察所へ問い合わせるといった手間も負担感を増幅させている。こういった地区保護司会の不満は、新たな保護司確保への課題にも影響を与えており、改善すべき事項であることは明らかである。
- 報酬制については反対の意見が大きく、報酬制を導入すると保護司を希望する方は逆に減少する危険性が高いと思われる。
- 会費負担が軽減するよう、保護司会に対する補助金等の充実はできないか。
- 実費弁償金の単価の見直しや、支給項目の拡充が必要ではないか。

〔四国地方〕

- 年会費を国費で支出できないか。金銭の負担のない活動。
- 会費を徴収せずに会の運営ができないようであれば国は予算上対応すべき。なお、本保護司会は数年前から会費の徴収をしていない。無給のボランティアであるべきである。また、保護司個人の持ち出しが必要となる場合には費用弁償金の充実を図ること。
- 有償ボランティア、保護司会運営の補償の充実、無償、持ち出しのボランティアをしてくれる人はいるのか？
- 無報酬性を維持するのであれば、保護司会運営のため会費はなしとし、国が運営活動資金を補助する。
- 保護司会組織への会費の支払いを見直すことを検討すべきではないか。
- 今後、燃料費や交通費等の価格が高騰の折は調整をお願いしたい。
- 保護司活動の内容が、必ずしも補助対象とならない部分があることで、各自治体からの補助金に頼ることがある。大変心苦しい。保護司会への均等

割プラス活動分となるような方法も検討して欲しい。現状の保護司会の活動実績に見合う、補助制度の確立を願う。

- 報酬制等の何らかの措置が今後必要である。
- 実費弁償金より報酬制がよい。
- 報酬制にしたらどうか。
- 最低限の報酬も必要かもしれない。
- 持ち出しはしないようにすべきと考えると、せめて、会費分を上回るだけの報酬があってもよいのではないか。
- 報酬制により現在の実費弁償制の維持と充実を希望する。民生委員等と比較しても顕彰制度は充実していると思うが、内向きになっている。もっと地域社会にアピールが必要である。たとえば、新聞や広報誌に掲載するなど情報発信が必要である。
- 定期駐在や定例研修以外にも保護観察官が保護区に来てほしい。保護司に対しては報酬・給与といったものは不必要だと思う。ただし実費弁償については充実させるべき。
- 報酬制にはすべきでないと思う。無報酬だからこそ、できるのではないか？報酬だけを求めて保護司になろうとする者が出てくれば、対象者との関係も報酬ありきで関わってしまう。
- 保護司は基本的にボランティアであり、無報酬が妥当。出席旅費の有無や会議参加への遠近格差等の問題への対応は、各保護司会のマネジメント機能が重要。
- 実費弁償金の充実。
- 柔軟な実費弁償金の支出や旅費の満額支給等を再考することを要望する。
- 実費弁償金の引き上げ。たとえば、所謂ベシックインカム部分と、実働部分に二段構成にしたらいかがか。
- 実費弁償金を他のボランティア並みに引き上げてほしい。
- 弁償金の引き上げ等。
- 広報活動の実費弁償金から諸費用分を外して、別途必要経費として請求できるようにしていただきたい。
- 実費弁償金1,100円の根拠は不明で、数十年の間、金額の見直しはなし。制度上から保護司会運営にかかる実費については、請求できるとし、保護司会活動を支援していただきたい。
- 保護司の確保には苦勞しており、現役の保護司もいることから、観察所や保護司会の要請による招集には、日当等費用を補償する方向でないと、今後、保護司の確保はより困難であると思われる。
- 保護司会活動をして、実費弁償金を出されているのに聞いているが、実態とかけ離れているのではないか。国として支給しているというのであれば、保護司会として会計処理をすること自体に問題があるかもしれないので、保護観察所の方で対処すべし。
- 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のを時間拘束に対する弁償に変えるべきではないか？研修や各種連合における参加において、ZOOM等の参加では移動が伴わないとして実費弁償金が支払われない。
- 保護司活動にデジタルを活用して推進を図る必要がある。
- デジタル化の推進が必要。
- メール等での連絡ができれば、事務の効率化になる。
- 保護司の育成について、パソコン・スマホ・タブレット等の取り扱いを保

- 護観察所主導で研修会を開催するなど重点的に実施してほしい。
- サポートセンター施設や機能の強化。
 - サポートセンターの土日、夜間等の開設。
 - 保護区規模に応じた保護司会、サポートセンターの制度の検討が必要。
 - 保護司活動の拠点であるサポートセンターの充実や在り方が問われている。現状を変えたくても変えられない難しい状況が続いている。
 - サポートセンターは市役所支所の一室を無償で利用しています。水道費、電気代、駐車場なども無償です。しかし、旧くなっている内装は、修繕したいところであり、サポートセンター運営費を分割しながら複数年で改装している実態があります。
 - 家族の理解が得られない、犯罪や非行をした人が来訪してくるのが負担であるという思いを取り除くためには、現状のサポートセンターだけでは不十分である。多様な面接場所の確保が必要である。
 - サポートセンターの存在の周知や活用事例等の広報啓発を積極的に図り、サポートセンターの積極的利用促進を図る。
 - 面接場所の確保について、観察所から行政に働きかける。
 - 保護司確保の面からもサポートセンター以外にも面接場所の確保が必要である。
 - サポートセンター事務所は、市役所・社会福祉協議会の協力により確保されているが、スペースに余裕がなく、面接にも不便である。
 - 対象者の面接場所について、サポートセンター以外の場所について、市町村などに借りる契約等を保護観察所が直接行う。
 - 面接場所等、対象者のプライバシーに一層配慮した場の確保が、今後ともより一層求められる。地方公共団体へ、面接場所の提供をより一層働きかけていただきたい。
 - 保護司はボランティア活動と捉えているので現状では問題はない。
 - 人口減少が激しく、その上、刑法犯等の減少、対象者の減少が見られるので、定数の削減が必要である。
 - 少子高齢化や過疎化から人口が大きく減少し、また、対象者の件数も年々減少しているので、定数の見直しが必要な時期にきていると考える。
 - 保護司各自によってお金や立場の負担感が違うので難しい。
 - 保護司や保護司会に様々な要請をするのであればそれが負担にならない様な環境を整備して欲しい。
 - ボランティアという名の活動には、限界がある。民間協力者等への部分委託や保護司会の運営も一考する必要がある。
 - 関係機関との連携は、予算枠が少ないと感じている。
 - 保護司同士の交流を図り、横のつながりを強化する。
 - 一日型、一泊型での研修旅行を通してのつながりを深めることを検討する。
 - 日帰り研修旅行も行っていきたいと考えている。
 - 若手の登用。
 - 理事会で決定後、担当部会で進行中の事業内容を大幅に見直すのであれば、トップダウンで降ろすと、一人一人の意見や考え方を聴くことができない。一方通行のコミュニケーションになり、主体性ややる気にもかかわってくる。また私が担当する広報部会でも総意で決まったことが、何の説明もなく変更されている。地区保護司会は協議会から逸脱しているのではないのでしょうか。
 - 保護観察所会計担当者の確認のもと、長年処理されてきた歓送迎会などの

費用負担が今回否認された。会計制度が変われば速やかに伝えるべきである。担当者によっても会計処理の認識が違う。これでは分区の会計担当は大変である。

- 事務処理を簡素化して欲しい。
- 事務処理の簡素化を図る。
- 若手保護司の活動に対するボランティア休暇を推進する。国・民間での国民的運動の展開。
- 保護司法第2条の定数は減るべきではないか。連動して愛媛や地区も減数する。結果、分区の区域の見直しまで踏み込む時期に来ている。特に島しょ部。
- 事件数が減少しているのであれば、保護司の定数を減らしてもいいのではないか。
- 民生委員や学校等との連携をさらに緊密に図る必要がある。そのためにも、コミュニティスクール等での学校運営委員等の公的役職に保護司枠を作るなどの対応が望まれる。
- 分区会やサポートセンターで交流を通して、保護司間の横のつながりを深め、保護司同士が何でも話し合い、相談し合えるような環境を作っていく必要がある。
- 各地区会の役職に応じた役職手当を新設してほしい。
- 保護司がボランティアであることには変わりはないが、自助グループには名誉を、宗教団体には無償の行為の実践の場を、福祉関係者には認定制度によってメリットを与えることができると思う。
- 法務省保護局も、ボランティアとして善意で活動している保護司（保護司会）を第一に考え、活動記録や申請書類等の簡素化を図るべきだと考える。
- 無駄をなくすために、顕彰式典の簡素化が必要ではないか。長年にわたり貢献している人はともかく、経費削減を図り、その費用を対象者に寄り添った効果的な更生保護に費やすべきではないか。
- 待遇、活動環境については、根本的に見直すべき課題ととらえている。
- 現状、理念だけが掲げられて、実態が伴っていないのではないか。
- 国民からすると、5年目・10年目・20年目の各保護司において、標準化された処遇を対象者に対して行っていると理解するのが当然であろう。
- 保護区によって、事件数、啓発活動の必要度が異なるのは理解できるが、保護観察等において、約47,000人の保護司が、必要最低限のガイドライン等に基づいた対象者への支援をしているのか、また、対象者への効果的な啓発ができていないのか、甚だ疑問に感じる。
- 当保護司会においても44人の保護司がいるが、保護司としての処遇面において温度差があるのは否めない。ただ、標準値なるものがないので、現況打開できるものを保護司会として持ち合わせていない。
- 再犯防止対策の重要性を唱えているが、ナショナル・ミニマム的な概念を導入しないと現状打破できないのではないかと考える。
- 社会的認知度を向上させることで有職保護司が活動しやすい環境を作ること。
- 保護司という役割の社会的認知度を上げると共に重要性を広報することが大事。
- 保護司活動等について広報などによって周知する。
- 公開ケース研究会は内容がマンネリにならないように、常に犯罪非行予防・更生保護的な観点から見直しが必要だと思えます。数十年同じ内容でよ

いのでしょうか。事業効果の検証も含め、もっと末端の意見を吸い上げることが重要ではないでしょうか。

- 保護司制度は、地域社会の安全・安心にとって欠くことのできない制度であることを踏まえ、保護司の使命を地域住民に周知し、理解してもらうことが大事ではないか。そのためには、7月の社会を明るくする運動へ如何にして参加住民を増やすかが、誰一人取り残さない社会的包摂と合致した取組みになるのではないか。

〔九州地方〕

- 責任を明確にするために報酬制を導入すべき。
- 実費弁償の充実が必要と思う。報酬制は今までやって来られた先輩の苦勞を無にする事になると思う。
- ボランティア精神に支えられた保護司活動が理想と考えます。個人的には現状のままが良と思います。
- これまで保護司が対象者と良い関係を保持できたのは、ボランティアである事が大きく由来していると思います。最近では、報酬を確認する候補者が多くありますが、保護司になれる方は理解されてなって頂いています。実費弁償金の見直しは必要だと思います。
- 保護司会の持続発展のためには、実費弁償金は必要と思います。特に、保護司会の組織運営に関しては、時間等コスト制約があり、将来の人員（人材）確保のためには、ある程度の実費弁償金（報酬）が必要であると思います。
- “保護司と言うのは非常勤の国家公務員。民間ボランティア”を真っ当すべきと思う。
- 実費弁償金だけではカバーできていないので、導入には賛成します。
- 保護司は基本的にはボランティアであり報酬制の導入については好ましくない。
- 保護司法第3条第1項第3号「生活が安定していること。」を踏まえ、報酬はなじまない。
- 保護観察事件・環境調整担当がないにもかかわらず、報酬を得ることは問題である。
- 保護司会研修会・社明活動等の出席・参加は観察所からの実費弁償がある。
- 企画調整保護司へは実費弁償があり、保護司の立場での報酬等は必要ない。
- 報酬等になると、保護観察所から各保護司に「源泉徴収票」の送付が必要になり、観察所事務系の業務過多をもたらすとともに、保護司の確定申告が必要になるため実費弁償のみが望ましい。
- 時代に合わせた実費弁償金の検討。
- 報酬制は導入しなくて良いが、眼に見えない活動など多々あり、実費弁償金、特殊事務処理費など予算の充実を望む。
- 保護司法第11条第2項予算の範囲内において、その職務を行うために要する費用の全部または一部の支給を受けることができると規定されているが、報酬制となれば予算的な財源確保が困難であるので、とりあえず職務を行うために要する費用を全額支給するように改正すべきである。
- 実費弁償だけで十分だと考える。
- 報酬制は反対である。（ボランティアであるから保護司として継続できやすいと思う。）

- 活動にかかる経費すべてをカバーするのは、確認作業も煩雑になることから、担当1件当たりの定額制でよいと思う。
- 道が狭く、付近には有業駐車場もないことから、小一時間歩いて対象者宅へ訪問することもあるのが、それが保護司活動（ボランティア）であると割り切っている。
- 直接的な個人への負担軽減より、保護司会活動の充実のほうが急務であると感じている。
- 保護司はボランティアではあるが使命感をもって活動しているので金銭的報酬があれば助かる。
- 実費弁償金では確かに賄い切れていないが、ボランティア精神で活動しているので、報酬制は必要ないと思う。一部民生委員には年額一定の報酬が出されているが。
- 各保護司会において活動資金を一部やりくりし自助サポートしている。年会費を払う必要があるのか？疑問である。その分は補助金があればと思う。
- 保護司活動の自覚（モチベーション向上）のため報酬制は必要。
- リタイア後の仕事として保護司を選択できるだけ報酬を支給するべき。
- 現行の実費弁償金で対応し、報酬制は必要ないと考えます。ボランティアだから活動し易いという面を大切にしたいです。
- 報酬制にすると、一般の方から、金銭が目的でなっているとされるので、実費弁償金を加算できるポイントをわかりやすくしてほしい。
- 報酬制よりも実費弁償金の充実。
- 実費弁償金のままがよい。
- 報酬制で人材が集まるか疑問である。
- 報酬となると所得税が課されることになり、実費弁償金の増額（倍額）で充実し報酬制度は見合わせるべきと考える。
- 旅費日当は現行の1,100円から3,000円程度が妥当と思われる。
- 賛成です。現在は会費（10,000円）納入が先で、その中から上部への負担がなされている。実費弁償金は見えないし、担当した後の支給なので報酬がわかりづらいので。
- 固定での報酬を設ける必要はないと思うが、実費弁償金は増額した方がよいと思う。
- 実費弁償金の充実を図れば報酬制の必要はない。
- 実費弁償金に賛成する。
- 当保護司会では愛の募金が充実しており、各行政区のご理解をいただき各家庭より100円/戸をいただいている。ある行政区から愛の募金への質問で、保護司は無報酬との説明を行ったところ、ご理解と応援をいただいた。保護司が無報酬であるために、ご理解いただいたものと考えている。
- 対象者によっては18時以降に面接となる場合や土曜日曜の面接となる場合が多い。精神的に実費弁償だけではカバーしきれない実費弁償金の充実が必要と思われる。
- ボランティアだからと言って、対象者に手を抜いて対応しているわけでは無い。報酬があるからと言って、対象者に手間掛けるようになる訳でもあるまい。要は保護司としての「志」があるか否かではないでしょうか。といっても、実費弁償金ではカバーできない費用や、私費負担が多々あります。志と自己負担との折り合いをどのようにつけるかですが、実費弁償金の充実が適当ではないでしょうか。報酬制には賛成しかねます。
- 複数（二人）保護司による面談強化をしてほしい。

- 会費、実費負担の軽減。
- サポートセンターにて仕事に従事しているが、仕事内容に規制はしないで欲しい。何かあった時のための待機も必要ではないでしょうか。サポセンの常駐に対し、必要はないと考える企画委員もいる。(事務員にて対応)必要な時は会長に連絡を取っている。
- 面接する場所を市民センターや公民館以外に、公共施設や、スーパーマーケットの一部を安く利用できる工夫があれば助かります。
- 事件を担当した際の環境調整(現行3,443円)及び保護観察報告(現行4,160円)に対しての実費弁償金の増額(倍額)を希望する。
- 褒章・叙勲対象者の条件緩和を願う。
- 現役引退後の委嘱者(60歳定年)の場合、対象年数に満たず、やりがいに満足感が得られない。
- 保護司全員の退職金制度を導入して欲しい。
- 保護司に任命される、年間職務手当がわずかでもあれば、それプラス実費弁償(実働手当)が効果的になる。
- 保護司の存在を広く社会にアピールし、社会に貢献する人(団体)がある事を周知してほしい。
- 企業・団体への職専免の制度の充実を要請する。
- マスメディアや広報誌などに前に出た活動が必要であると思う。
- 当地区の場合では、休日、夜間でも対象者との面談、会議のできるサポートセンター確保。各自治体に面談、会議できる支部拠点の設置。
- 自治体への施設提供依頼について、観察所より交渉して欲しい。
- 各保護司とのネット環境の整備方針を示してほしい。
- 保護司制度は、余裕有る篤志家によるボランティアから始まり、その流れが今に続いている感があります。今後は、有償ボランティアとして報酬制を導入してもいいのではないかと、その際、地域の民生児童委員の報酬とのバランス等を考慮する必要があります。なお、報酬制を導入すれば保護司として自覚が深まり、研修会等の出席率も上がることが考えられます。
- 報酬制となれば何らかの縛り(報酬元との契約締結、必要とされる力量等契約内容の取り決め、指揮命令関係の発生、課税取扱い等)が生じ、民間ボランティアという位置づけに馴染まないと思います。
- 今と同じで良いと思います。
- ボランティア精神でやっています。あまり考えたことはありません。
- 保護司は無報酬の非常勤公務員という立場で考えれば、ボランティア活動には運営費の助成はあっても報酬を授受することは如何なものかと思う。実費弁償金で支払うことができるものの範囲を広げていただければ対応できる。例えば、午前から午後にかけて保護司の活動を継続して行った場合の食糧費の認定など。
- 実費弁償金だけではカバーできない負担等については、これから先拡大充実が必要と感じています。研修として使うバス代等などは、補助してもらえればと思います。
- 報酬制は責任が重くなる。
- 報酬制の導入は如何なものかと考える。保護司活動が原則としてボランティアであっても無責任な活動はないと信じている。報酬制の導入には、これまで以上に負担を感じるし、組織的な圧力も起きてくるのではないだろうか。実費弁償金を充実させることで待遇向上を図るべきと考える。
- 保護司活動における「職務専念義務の免除」をどの職場でも取れるように

- 法令等の整備をお願いします。
- これからは、情報拡散が問題になり、SNS等での犯罪が増えてくる中、保護司としても、これに対応できる人材の必要性があると思う。そういう対象者については、警察、法務省、観察所等の連携が必要不可欠だと思います。
 - 地区保護司会の運営事務の簡素化。事件担当の複数担当制の徹底。
 - 保護司活動として、特に自己負担部分があるとは考えていなく、現状の実費弁償でよいと思います。また、保護司としての自覚をもって活動しており、報酬にはとらわれてはいないと考えます。
 - 報酬の有無で、責任の軽重が変わるとは思われません。
 - 実費弁償金ではカバーしきれない負担があることは事実ですが、報酬を受け取ることでボランティア精神が削がれる気がします。
 - 実費弁償金でカバーできない場合もあるので考えて欲しい。自分たちの時代は、あくまでボランティアとと思っているし、これまで何事もなく頑張ってきたが、時代が変わり、このような声も出てきたことは、次の若い人達に保護司を依頼する上にも何かしらの報酬制度は必要になって来ていると思う。
 - 実費弁償金の引き上げ。
 - 保護司法第11条では、給与を支給しないとありますが、これは昭和25年に制定された法律で、時代も大分変わっています。
 - ボランティア精神に依存している現状では、なり手不足は解消できない。
 - 現役世代の保護司を確保するためにも、公務を担う保護司に対して報酬制は導入すべきと考えます。
 - ボランティアの3原則○自発的○無報酬○社会性をどう解釈していくか、を先に議論すべき。
 - 公務員の保護司委嘱の際、無報酬ということでは可能となっているが、報酬制を導入するのであれば、副業が認められていない現在の公務員法を改正しなければならないのではないのでしょうか。
 - 保護観察は実費弁償金があります。が、それ以外に行う様々な社明行事や人材発掘などの活動には配慮しなくていいのでしょうか。
 - ボランティア精神でやっている保護司も多く、金銭面だけで片付けるのはどうかとも思うが、今は有償ボランティアも普及している。当面は、費用弁償の充実が必要ではないか。
 - 報酬制になると責任が重くなるようで、賛成できません。
 - 保護司の報酬制は反対である。それより保護司の活動等に対しての実費弁償金の充実が必要だと思います。活動費等の単価アップなどが考えられます。
 - 事件数が少なく、負担も少ないため現状で良いと思われれます。
 - 実費弁償金ではカバーしきれない負担があるので、改善を加えていただきたい。
 - 報酬制の導入は必要ないと思う。
 - 保護司の存在や活動を広く知って頂く広報活動。特例再任保護司の活動制限の解除。保護司候補者の募集方法実費弁償金の見直し。
 - 若手や女性保護司を確保するための働きかけの方法として、①行政及び企業による兼業規則の緩和。②保護司を30年継続したら厚生年金に加入できるようにする。
 - 保護司制度が将来にわたって持続可能なものとなるためにも、保護司の待遇や活動環境等の改善が必要。保護司会に対しても国庫補助を増額してい

くべき。

- 「職専免」公務員に制度として認められている「職務専念義務免除」を市町村や民間の一般企業で働く人達にも適用されるよう制度見直しを検討して欲しい。ただし、ボランティアの3原則を守り、賃金カットなどが生じないようにして欲しい。
- 「人材発掘と育成」保護司の育成制度（候補者を対象とした研修講座・インターンシップなど）を観察所主体で開催できないか検討してほしい。
- 社明運動の協同作業に力を入れる。
- 保護司と保護観察官との連携を密にした体制が必要と思われる。
- 定数の見直しが必要と考える。私の地区では、最大人口45,000人の時代に31名の保護司の定数であった。現在の人口は26,000人です。人口に合う定数にする必要があるのでは？（私見では定数20名で良い）
- 研修会の回数が以前の6回開催から、現在は3回に半減した。会員相互の意思の意見交換や保護司としての意識の向上を図る意味でも年4回の開催が必要。
- 実施弁償金の充実が望ましいと思います。
- 対象者や引受人との面接時の飲食や送迎等に係る費用。対象者や引受人を行政の窓口や病院への送迎、付き添い等に係る費用。地域活動で各種団体（防犯協会・青少協等）の活動参加に係る費用の助成。オンライン申請にともなう周辺機器の購入や通信に係る費用の助成。
- 報酬制の導入は保護司の責任が重くなり、観察中に再犯した場合は、少なくとも道義的責任を負うことになり、負担が大きくなる。
- サポートセンターに専従の保護司を配置し、給与等を整備し処遇する。
- 報酬制の導入は必要。①保護司の活動を強化していくためには、報酬制の導入も必要ではないか。ボランティアの域を越えて改善更生に取り組む様な環境も必要と思う。②あくまでもボランティアという形ではないと、引受られない人も出てくると思われる。ただ、現時点でも保護観察面接対応等の責任（自宅に対象者を招き入れる・守秘義務等）は既に重いものがあるので実費弁償金の拡充は、現任保護司の継続と新任保護司の確保という両面からも必要と感ずります。③報酬制を導入する場合、きちんと業務に対しての報酬を支払う必要がある。その為には、ボランティアとしてではなく専門分野の保護司を導入するなど、保護司獲得時点での振り分けが必要と考える。その点を考慮しないと、一般の保護司のなり手は厳しくなる。④保護司への実費弁償金の充実が必要。保護司活動における実費弁償金は観察所から支払われる額に限りがあり、その為にオーバーした分は地区に負担がかかる。各地区に対する予算の増額を望む。
- 報酬制の導入は不必要。①従来どおり、実費弁償の方が適切だと思います。責任の重さには変わりはないと思います。②なり手不足を補うためには報酬制の導入も検討が必要かと思うが、報酬制による過度の負担増となるようであれば現行のままでよいと思います。③報酬制は責任が重くなり、保護司への負担が増す。
- 報酬制にするとどのような業務が生じるのか、また、報酬を受け取る人と受け取らない人の間に軋轢が生じないか議論が必要。
- ①保護司組織活動費について。各種行事への参加費（1,100円）の見直しが必要。②報酬制の導入については不要。（1）ボランティアと言えども、無報酬は現時代には、そぐわないし、保護司については、ボランティアの名称を変える取り組みも必要かと思われる。現業においては、ボランティ

ア活動の範囲を超えていると思われる。有給制度等、新しい保護司としての、あるべき姿を問いたい。(2) 犯罪件数も徐々に減少しており、以前の保護司の資質に比べ、名誉職の価値観が薄れてきている。新しい制度の見直しが必要と思われる。

- 報酬制に反対。実費弁償金の充実の必要性を感じる。
- 報酬制は「社会奉仕の精神」の面からも不要。実費弁償金の充実が必要。
- 実費弁償の充実を検討いただきたい。又、保護司会運営事務専任保護司への弁償金対応を願う。
- 地域に保護司として適任者が居ても定年後も生活の為に仕事を続けられる人が多い。一定額の報酬を支給することによって人材が確保されるのであれば考える余地がある。
- 今後人材を確保するためにも民生委員並みの待遇を望む。
- 事件担当になれば、その責任の重大さがあり、報酬制の導入が必要ではないかと思う。
- 保護司の皆さんは、保護司の責務のもと活動されている。それにあつた報酬が必要と考える。
- 報酬導入になれば、責任を感じ受け兼ねきれない。
- 報酬導入については、現状の実費弁償金でよいのではないかと考える。理由は、社会で働いている賃金程度でなければ、保護司のなり手はいないとの声も一部にはあるが保護司のレベルもまちまちであり、評価等企业と同じような制度も必要となってくる。
- ①現状を可とします。②全ての処遇活動について負担は同じです。
- 報酬制導入になれば、保護司に対する新たな制約や義務が発生することが考えられ、保護司にとって負担が重くなることは必至と考慮される。したがって、報酬制は反対。それより実費弁償金の見直しをすることにより、手厚い待遇がカバーできるものと考えられる。
- 実費弁償金のままで良い。
- 報酬制は、適さないと思うが実費弁償金の充実が必要である。
- 保護司のボランティア精神に頼ってきた制度ではあるが、実費弁償金の増額や最低限の報酬を考える時である。
- 本分会は、対象者も少なく、報酬制導入は必要ないと思う。実費弁償金の充実に賛成。各種研修会を始め社明運動などの費用弁償の機会が多いが、本分会の場合、大半は分会事務局でプールされている事務局運営のため関係市町村からの補助金もあるが、とても足りない。事務局運営の公費負担がもう少し増えれば、費用弁償は確実に個人に入ることになると思うが。
- 報酬制の導入については賛成です。
- 報酬制の導入は必要ない。実費弁償金で十分である。
- 報酬制を導入して、保護司の活動・責任が増加あるいは重くなる恐れがあるので反対。
- 実費弁償金の倍増など充実が必要。
- 報酬制に反対。実費弁償金の充実の必要性を感じる。
- 各保護区活動の実情に見合った実費弁償金額を提示して欲しい
- 報酬制について、深く考えたことはないが、これも個人の意見ですが、現状でいいと思う。保護司はボランティアなので実施弁償金でいいのでは？ただ、保護司個人への報酬を増やすより、保護司会（団体）への活動補助金？助成金？を増額してほしい。
- 報酬制の導入には反対する。本来、保護司は自分の職業やその他個人的に

必要とする時間の中で、余裕をもって保護司活動に従事するボランティアであるべきで、報酬制を導入すれば、報酬の対価としての活動として強い制約が課せられることとなり、最早ボランティアではなく単なる賃金職員になってしまうのではと危惧する。

- あくまでもボランティア活動の一環としての考え方で、責任を重くしない方向性がよいと思う。
- 報酬制よりも実費弁償金の増額を希望します。その方が保護司会活動が活発になっていくと考えます。
- 保護司は、犯罪や非行をした人の社会復帰と更生をサポートする仕事であり、その内容から対価を必要としないボランティア活動（社会貢献）と考える。
- ボランティアとして活動していることから、活動費用に対する待遇は決して良好とは言えず、この待遇実態が保護司の「なり手不足」に一因であるならば、報酬制の導入を含め待遇の改善は検討すべきであると考えます。
- 最低賃金程度の報酬制導入に賛成である。
- 地方では保護司に任命され、10年以上対象者を持たない保護司も多数います。研修会出席のみの方もいます。地域での活動に出席・報告すれば、実費が支払われますが役職の方が多く、1保護司ではあまりない実情です。少額の報酬でも必要ではないかと思う。
- 報酬制の導入に賛成。
- 報酬制の導入には反対。担当した時、「えっ！ボランティアですか！」と言われた。ボランティアだから心を開いて話を聞いてくれるのでは！
- 実費弁償金だけでは厳しいので報酬制度の導入はよいと思う。
- 実費弁償金の詳細がよくわからないが、より充実されることは望ましいと思う。
- 職専免等の手当が可能であれば実現して欲しい。
- 社明運動を、小学校の“道徳”の授業に入れてほしい。
- 社会を明るくする運動の活動をもっと活発にし、小中学生に運動の内容のさらなる周知をはかるため、小学生用と、中学生用の広報活動資料（更生保護の内容等を含めたもの。）を充実してほしい。（今、学校では、各教室でDVD等が見れるようになっているので、ぜひ作成してほしい。社明運動の活性化と先生たちの省力化にもつながる。）
- 市町村職員の保護司委嘱については大いに進めるべきだと思うし、国からの働き掛けもしてほしい。地域の安心安全を実現する活動は市町村の日頃の主要な業務の一つであり、保護司業務も従事しやすいと思う。職務専念義務免除の規定があると思うので、市町村職員である保護司には積極的に適用していただきたい。
- 働いている人の保護司会加入を勧める上で職専免等の手当が必要。
- 保護司会の会計処理は複雑なため簡素化してほしい。会計ソフトも平成27年度版で壊れやすくなっているため、使いやすいソフトの開発をお願いしたい。
- 個人保護司が保有する情報など、人権の問題に配慮した上での地域での情報の共有など、柔軟な対応も必要に思う。
- インターンシップ制度について、国及び観察所等から各保護区の行政機関に職員の参加について積極的に働きかけて欲しい。
- 報酬制導入より実費弁償金の充実を行って欲しい。
- 当保護司会では7月の“社会を明るくする運動”月間に地区住民に「社会を

明るくする運動募金」をお願いし、更生保護活動、犯罪予防活動、研修等の費用及び更生保護団体への補助、正副会長・会計・事務局長の手当として使わせていただいている。

- 報酬制導入については詳細が分からないので何とも言えません。ただ、実費弁償金の充実が必要と考えます。
- 今後、保護司候補者減少の中で、人材の確保のためには、報酬も必要になるだろう。
- 保護司会会費の徴収は、なくすべきだ。
- 保護司はボランティアであるが、保護司に推薦するときいつも戸惑うことがある。それは、保護司会の会費のことである。この会費の内訳は、地区保護司会、九保連、全保連などの会費、共済費などに充てられている。当県では、1年間に3,000円から10,000円の会費を各保護司会が徴収しているが、ボランティアなのに会費まで徴収するのかと言われる。特に山間部の保護司は事件も担当することが少ないので、担当による実費弁償もなく、会費だけ毎年取られている感が強い。地方公共団体の審議会などの各種役員には、1～2時間の会議で4,000円から7,000円の日当が支給されている。保護司の中にはそういう役職を兼ねている人も多く、落差を感じていると思われる。報酬制の導入は必要ないが、せめて会費相当額を実費弁償の中に入れることが必要だと思う。それにより保護司の勧誘もやりやすくなる。ちなみに民生委員には年間100,000円超の実費弁償が支払われている。
- 報酬制導入には反対です。ボランティアであるからこそ保護司になった方がほとんどではないでしょうか。
- 報酬制を導入するような予算があれば、保護観察所の人員を増やして、担当の方を新たに任命されたらどうでしょうか。
- 全員の保護司の方がボランティアということで考えておられるので、特段意見はありませんでした。しかしサポートセンターの駐在については、4時間が1.0扱いということから開所時間を4時間にしました。以前は1日6時間の開所を午前午後各1人駐在しており、1日2人必要でしたので駐在表を組むのにも苦勞していました。なお報酬制については、どうということなのか理解しておりません。
- 保護司会運営に会員の実費弁償金を負担してもらっている。報酬制にした場合は、個人の口座に入金することとなる。活動報告を提出し、保護司会に入金した後、会にて歳出の使い道を考えられる実費弁償金の方が有益であると考えます。個人口座に入るとなかなか本人に拠出の件は言えなくなるので、現状のままがよい。
- 保護司会の運営には、役職にある者への負担が大きくボランティアの活動が多いことから報酬制の導入があってもいい。又、現状に合う実費弁償金の充実を図ってほしい。
- 報酬制は責任が重く感じられ、ボランティアの観点から見ると、実費弁償金の充実を望む。
- 実費弁償金でもよいが保護司会の上部団体（保護司連合会費等）へ納める年度会費は無くして欲しい。実費弁償金を引き上げればよい。これからの時代、会費を支払って保護司になる人はいないと思います。
- 日頃の活動が重要であるので、一定の月額の手当が必要と考えるが、報酬制は、本人の意図に反して束縛を受ける可能性がある。
- 当保護区は島を含む6町で構成されている。ある島にはサポートセンター

が設置されているが他の島にはない。二つの島にも、サポートセンターの分室を設置してほしい。

- 保護司確保及び企業の社会貢献の観点から、企業へのインセンティブ付与、職専免のお願いをする。
- 保護司活動の政府広報の強化を図る。
- 社会貢献担当・協力雇用主担当・就労支援担当保護司への手当の充実。
- 職専免等の手当が必要。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。
- それぞれの保護区でもホームページや広報誌で情報発信をされていると思うが、国が中心となって保護司やその活動についてより多く発信していただきたい。ホームページ等にはなかなかたどり着かないように思える。
- 手当は必要だと思うが、新任保護司は2名体制で処遇会議の中でわからないことを解決していったらいいと思う。
- 「世の中の仕組み」は、おおよそ「ギブ・アンド・テイク」ではないかと考える。保護司法第11条、「保護司には、給与を支給しない。」の定め の意図する「目的」は？また、委嘱を受けた保護司は、「見返り」として「何を期待するか？」。
- 当課題は、制度の根幹に係わる事案であると思われる。納得の行く十分な検討を尽くす必要を強く感じる。
- 事務局の職務が多岐に渡りすぎているように感じる。報酬制は責任が重くなるため、実費弁償金の充実が必要であると思われる。
- 実費弁償金ではカバーしきれない負担があるため導入に賛成。
- 消防団、民生委員とまでは言わないが、多少は面倒をみて頂きたい。併せて実費弁償金の増額も望みたい。
- 無報酬であるからこそ保護司という立場にプライドを持って活動できる面と対象者との関係でも説得力があり対等な立場で接することができる。
- 保護司のなり手不足から報酬制導入の意見もあるが、元来、保護司活動は奉仕の精神に基づくものであり、報酬制はなじまない。ただし、事務局員の事務負担は大きいので、手当の増額の検討が望ましい。
- 実費弁償金の充実を望む。
- 現行のままで良いが、実費弁償金を充実してほしい。
- 現状のままでよい。
- 報酬制より実費弁償金の充実が良いと思う。
- 報酬制の有無で保護司の担い手が増えるとは考えがたい。しかし、責任や求められるものを考えれば実費弁償金の増額には賛同したい。
- ボランティアを基本としている保護司が多いので、実費弁償金の充実をお願いします。
- 無報酬のボランティアとして誇りを持って保護司を務めてきた。報酬制の導入については慎重に対応してほしい。ただ、実費弁償金の運用は改善が必要である。保護司はボランティアであるので、マイル登録の禁止は撤廃すべきであり、社会を明るくする運動推進委員会への出席も実費弁償金の対象にすべきである。
- 更生保護センターの在り方について、多様な面接場所の確保が必要で、小中高等学校の地域連携室を常に使用できるよう構築してほしい。
- 保護区・保護司会の在り方について、保護司会の現状を変えたい。対象者は持つが、保護司活動には参加しないという保護司が数人存在し精神的負担がある。保護司会役員及び担当保護司に若手の新任保護司を積極的に登

- 用し、保護司活動の活性化を図り精神的負担を払拭していく。
- デジタル化の推進について、専門チームの発足により推進していく。保護司会事務所、サポートセンター設置の家賃等の経費の充実（現在は公共施設を利用し低額である。現在の利用施設は廃止の予定）。観察所管内の各保護区保護司会、保護司会内、保護司会各支部でのコミュニケーションを活発にし、より充実した関係を築くことが望ましい。保護司会としてホームページでの広報活動ができていない。保護区内の諸団体との交流活動の推進。社明運動の広がりやどう作るか。担い手をどう広げるか等々。
 - 基本的にはボランティアという前提であるが、費用弁償額については、適切な時期に見直してもらいたい。
 - サポートセンターまでは遠すぎる。多様な面接場所の確保を行政に働きかけて欲しい。
 - 研修について、当保護区は、県内北部地域に位置し、10市町村の広域にまたがり、そのうち3村が離島となっています。①保護観察所が主催する定例研修3回について。離島の保護司については、宿泊を伴う場合は、1泊2日の費用弁償を支給されていますが、2日がかりの研修となるので時間的な負担等ため、なかなか出席できない。要望として、リモート等での研修を認めるなどを検討する必要を考えます。②保護司会の自主研修について、保護司会の予算は、構成市町村の助成金に頼っている状況にあり、離島を含む遠隔地の保護司の費用弁償の負担については、困難な状況にあり、ほとんど自己負担での研修等となっているので、出席者が少ない状況にあります。要望として、保護司会の自主研修についての遠隔地の保護司の交通費や宿泊費等の助成について検討をお願いします。
 - 社会を明るくする運動について、保護司会の主要行事として取り組んでおりますが、特に県知事メッセージと県教育長メッセージの伝達については、保護司会を経由するのではなく、県の担当部局からの伝達が望ましい。
 - 現在国・地方公務員の保護司に対しては、本人が諸活動に参加する場合に職専免の依頼文書が必要な場合は、提出している。しかしほとんどが煩わしいとのことで、年休処理で参加しているのが現状である。民間の場合も、個人事業所の場合は、仕事の調整をして参加できるが、法人事業所勤務の場合は、仕事優先で諸活動に参加するのは難しい面がある。そのため事業所勤務の保護司が諸活動に参加する場合は、実費弁償金の細目に手当等の項目を新設していただきたい。
 - 離島の保護司の悩みは沢山あるが、少なくとも二次離島である保護司には研修旅費等の手当を充実させてほしい。
 - 若い保護司が、長く活動するためには職専免制度（公務員、民間企業問わず）が必要である。また、現役を離れた保護司も多いため活動内容、活動頻度に柔軟性をもたせてほしい。
 - 離島県にある当保護区は研修の為に交通費も高く、所要時間もかかり負担が大きい。全国一律の旅費規程ではなく、地域の実情を踏まえた規定への改正を強く望んでいる。島内には矯正施設、更生保護施設、ダルク等がなく、矯正施設や更生保護施設を見たこともない保護司が多いにもかかわらず、その保護司が保護観察事件、生活環境事件を担当させられている。それらの施設見学の必要性を感じるが高額な自費研修になってしまう。
 - 矯正施設、更生保護施設、ダルク等に研修に行く場合、どうしても宿泊が伴うものになる。旅費を出さないのであれば「保護司に必要な研修については〇〇円までは補助する」等と明記してもらいたい。

- 近年、犯罪被害者に配慮した保護観察を求められているが、被害者、加害者間での謝罪、弁償問題等でトラブルが起きた場合、保護司が間に入ることもある。この問題解決のため保護司への研修や特別な手当が必要だと感じる。
- 保護司会役員に若手を登用し、活動の活性化を図り、若手に組織活動の理解を深めてもらう機会をつくる。
- 現代社会には公共人材は多数活動しており、保護司もその一つである。ボランティアであるからこそ今まで紡いでこられたものがあると思う。他人の人生を大きく左右するような大切な役割であるためやりがいが大変重要になると考える。プロフェッショナルな資格や知識を履修する修了することができるサポートはそういう意味でも大きな効果があると思う（保護司活動に有用な資格、例えば社会福祉士、臨床心理士、公認心理士等について取得費用の助成）。公共人材はやりがいだけで十分な成果報酬ではあるが、やはりそこには経験に加えて専門性の情報や知識及び資格の獲得は新たな担い手の発掘や持続可能性をもたらすのではと考える。
- 保護司は非常勤の国家公務員であるがボランティアである。ボランティアであるにもかかわらず国家公務員の旅費規定に縛られ過ぎだと感じる。民生委員と比べても旅費の支給条件が極めて厳しい。改善してほしい。我々はボランティアである。
- 報告書、企画調整保護司日誌等の簡素化が必要である。
- 保護司はあくまでもボランティアであり、負担増に対しては、配慮を要することが必要である。
- 待遇について、対象者の面談において、実費弁償金でカバーしきれない負担があるため導入に賛成。現役の保護司も多く存在しており、導入により事件を担当しやすい環境となる。
- 活動環境について、すべての保護司が啓発活動に積極的に参画してもらうため導入を希望する。現状実費弁償の金額が低いため、対象者のみを担当して、研修や啓発活動に参加していただけない保護司が多いことも鑑みて導入に賛成。
- 実費負担分の取り扱いについて、実費弁償は各支部に活動費として予算化されているが実費弁償金に格差がある、活動が活発なほど差が出ている状況である。
- 報酬制は保護司活動の対価としては妥当でない。
- 実費弁償金を上乘せすることで充実できる。
- 現行の実費弁償金の方がいい。実費弁償金を超えるような場合はその対応を主任官又は保護区理事会に相談すべき事項と考える。
- 報酬制になった場合、公務員の保護司は給与に二重払いになり、地方公務員法等に反しないか、慎重な対応が求められます。他の保護司については、身分が強化されることから、ぜひ実現してもらいたい。
- 報酬導入は望ましくない。（ボランティアの考えに賛成）
- 実費弁償金ではカバーしきれない負担があるので導入に賛成。
- 実費弁償金は個人が解るように年に一回は明細書が欲しい。
- 報酬制は保護司の趣旨にそぐわないとおもいますが、実費弁償金については、拡充を求めます。
- どのような報酬制がよいか具体的につかめない。それよりは実費弁償金の増額をぜひともお願いしたい。また企画調整保護司の時給も民間に比べ少ないので是非とも値上げしていただきたい。

- 報酬制の導入は必要ないと思うが、実費弁償金の見直し（増額）は必要だと思う。
- 実費弁償金は気にしていない。
- 対象者の更生、改善、支援のためにも費用弁償のみでは対応できず、持ち出しする部分がある。また、予防活動においても大きな労力が伴う。
- 導入に賛成。保護司活動は考えていた以上に時間がかかるので現役で働きながらは負担が大きい。ボランティアと仕事では、行う時の各個人の責任感、主体性などは全く異なるため、保護司にどこまで国が要求するかで違ってくると思う。保護司の中に「プロの保護司」のような報酬を貰っている保護司がいてもよいと思う。プロ保護司は仕事としてケースを数多く担当するのがよい。サポートセンター等での保護司会の事務については事務を担当する保護司が数名いてもよいと思う。
- 保護司はあくまでも社会奉仕のボランティアであり報酬制になれば、さらに職務内容が過重になると予想される。実費弁償金の充実（金額の増加、支払いの早急化）が急務である。
- 報酬制には各項目を作り、これに該当する場合に報酬を加算する方法がよい。
- ボランティアであるにも関わらず、保護司会費の徴収は負担に感じる。保護司会の運営費について国の更なる措置を求める。
- 報酬性の導入について、給料のような月額制には反対である。国や専門家がサポートする専門知識や技術支援などによって保護司がスキルアップし、活動実績が向上し、それを保護観察所からが評価し、その評価が何らかの形で反映される仕組みがあれば良いのではないかと思う。それが金銭であろうと与えられる称号であろうと。
- 給料のような月額制については反対である。仕事で行う内容ではなく、職業としてサラリーを得るための作業ではないからである。人の生命や心魂の部分に向き合う専門性や覚悟も必要な役割だと感じている。

4. 保護司の使命

- 保護司の使命は、処遇活動及び地域活動によって成り立っているが、最近では保護観察等事件数が減少していることもあり、犯罪予防活動や関係機関・団体との連携を始めとする地域活動の比重が重くなっている。
- 保護司の使命をよく理解していない保護司が散見されるので、自覚させる必要がある。
- 地域社会における保護司に対する認知度が低いため、基礎自治体への広報を始め保護観察所が積極的に行うべき。
- 事件数の減少を踏まえ、保護区ごとの定数を見直すべきではないか。保護司定数にとられすぎるのはよくないのではないか。
- 保護司法については、誰一人取り残さない社会の実現や再犯防止推進法など昨今の状況を踏まえた分かりやすい内容となるよう見直しをすべき。

(1) 現状・課題

〔北海道地方〕

- 保護司としての使命を示す表現としては、現状の保護司法第1条が適切と考える。しかしながら、文中のなかで、「～地域社会の浄化をはかる～」ありますが、「浄化」という表現が現在の時代背景に馴染んでいるか、新任保護司になられる方々に受け入れられるか疑問に感じられます。
- 定員数の確保に拘るあまり、再任用保護司が多くなると新規事業等の拒絶や認知行動が現れるなど地区活動等更生保護事業に停滞するケースがある。
- 対象者が求める更生保護は、十人十色である。それを判断し、他機関へつなげて行ける保護司が求められている。
- サポートセンターにより更生保護事業の取組みに格差がある。
- 保護司の捧命にあたり、社会奉仕・福祉に寄与する事は理解し保護司活動をしているが、時間の経過とともに使命感が希薄化する傾向があり再認識が必要と考える。
- 保護司法第3条に「時間的余裕を有すること」とあるが、大半の保護司は使命感と熱意のもとに仕事や私的時間を割いて活動しているのが現状である。今、Vuca（ブーカ）時代を迎え、社会を取り巻く環境が複雑化予測不可能な状況下、年齢層や性別、価値観、ライフスタイルや社会情勢が著しく変化の中、熱意ある多様な人材を幅広く迎え入れる努力を行うべきである。
- 社明運動に伴う各種活動が多く負担となっている。保護司本来の使命（活動）が対象者の改善更生にあることを明確にする。
- 犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助けるためには、犯罪の予防のため世論啓発に努める。行政・企業・学校等とのネットワークをより一層充実する必要がある。
- 保護司はボランティア活動で社会奉仕を基本としている。個人の活動で対象者と接し、再犯防止のお手伝いをしている。分区会、地区会、連合会等団体の活動は、新任保護司のお世話、広報活動、研修会等がある。課題と

しては、個人活動はある程度個人の時間で行動できるが、団体としての活動は時間の制約がある。

- 保護司法第11条では、保護司には、給与を支給しない（いわゆるボランティア）とありますが、保護司法第8条及び第8条の2に定める活動の中には、土曜日曜及び祝日並びに夜間等における各種作業、事務処理及び活動を余儀なくされることもあり、ボランティアとしての枠を超える場合が多々ある。
- 保護司は、保護司信条を基本理念として活動しているが、保護観察対象者との関係づくりや信頼関係を築くことに苦勞し、保護観察対象者に対する適切な指導・助言を行っているか不安がある。また、保護司活動に対する社会的な理解が低いことがあげられる。
- 犯罪は加害者だが、そこには親の影響などを考えるとむしろ被害者ではないか。
- 保護司の使命や服務については、現状のままで良いと思われれます。
- 保護司の使命、活動の基本は変える必要はないが、会員に十分に周知されているとは思われれない。
- 更生保護活動は、保護司としての普遍的使命があると考えます。
- 保護司が行う社明活動・運動は見直す時期に来ていると思います。
- 保護司は社会奉仕者、民間篤志家というボランティアであるが仕事の量が多い。
- 保護司法第1条の「保護司の使命」の中に、保護司会が実施の主体となっている「犯罪予防活動」が位置づけられている。保護司会は、同じ保護司法で法定されているが、その運営等は保護司会の自主性に委ねられており、その充実度に相当の格差が生じている現状がある。
- 保護司の使命のために必要と考えられ、その他の条項が定められ社会奉仕の精神が根底にあるが、保護司全体に浸透していない。
- 保護司法第1条の条文中「もって地域社会の浄化をはかり、個人及び公共の福祉に寄与することを、その使命とする。」とあるが、このうち「浄化」という言葉は、見方を変えると、犯罪をした者が「汚い、汚れている」と解釈でき、犯罪をした者に対する偏見、差別につながる恐れがある。
- 対象者が二度と過ちを犯さないよう立ち直りのお手伝いと考えております。ボランティアで私にできるささやかな社会貢献です。ボランティアだからこれまで続けてこられたと考えておりますが、しかし最近はボランティアで行うことに疑問を持たれる方も多くなってきたかなと考えさせられております。
- 保護司法は、昭和25年に考えられ、73年も前の法律である。課題として、あまりにも現代に当てはまらない事が多すぎると思う。
- 国なのか、法務省の役人なのか、観察所なのか、それぞれが民間人の保護司に重荷・課題・期待を掛け過ぎて本来の目的を遂行出来なくしている。我々は非常勤の国家公務員でも、無報酬のボランティアでしょう。ありがたいことに（犯罪予防活動の成果なのか）対象者が減少している現状により、対象者を更生に導く経験の減少につながり、それに対して極悪非道の犯罪が増える一因と考えます。
- 保護司の使命はとても崇高であり、このままで特に問題はないと思われれます。
- 犯罪や再犯を防ぐということを目指して活動を続けていくことが大事。

- 保護司の使命は、対象者の更生のお手伝いをする事、犯罪予防などの地域活動であると考えている。
- 使命に関しては、これまでに寄せられた意見を考慮して文言を整備すれば良い。また、基本理念は、これまでと変わる所はないと思われるが、現状の問題・課題は、保護司にあるのではなく、市区町村を含め、地域社会の更生保護への認知不足であり、その事の解決自体が保護司や保護司会に求められているという現状にこそあると思う。
- 現状のままで良いと考える。
- 保護司具備要件の見直し。
- 法令を遵守するのは当然であるが、社会復帰できるよう常に心掛けてほしい。
- 社会復帰への支援が少ないので、対策を検討していきたい。
- 保護司を引き受けるとき、どれだけの方が保護司という職務をよく理解して、また活動を熟知していただけるか。実践しながら、ひとつひとつ経験を積み上げて一人前になっていく。頭で考えていても、実際、携わっていないと、なかなか自分のものとはならないようだ。
- 過去には、保護司は対象者の改善更生の手助けをすることのみが使命であると考えて保護司が少なくなかったが、現在は、犯罪予防活動、青少年育成、社会貢献活動など、広く地域社会へ保護司の存在を発信し、社明運動に代表される更生保護の理念を啓発することが使命と再認識され、保護司の活動は、多種多様になっているのが現状である。
- 保護司の使命・活動の基本については現状のままで良いと思う。
- 対象者の改善更生を支えることとともに、地域において、再犯防止および犯罪予防活動も大切な活動であると捉え“社明活動”に取り組んでいる。
- デジタル化が進み人間関係が希薄化してきている中、対象者と直に向き合い改善更生を支える保護司の存在はこれからもっと重要視されてくるものと思う。
- 保護司が自らの使命を自覚できるのは、まず第一に事件を担当した時と考えます。当地区では、この10年間で事件を担当できた保護司は全体の1/2であり、残り1/2は地域活動のみでした。この傾向はこの2~3年事件数の減少でますます顕著になっています。これでは保護司としてのモチベーションの堅持は不可能です。都市部の保護司充足率不足を地方で補う形をいつまで維持するのでしょうか。今、地方の人口減少と高齢化の原状は深刻です。定数の見直しをせずに、「使命」のみを議論するのは如何なものでしょうか。
- 当地区は、保護観察対象者が数年居ない状況にあり、予防広報活動のみであり保護司のポリシーを維持させるのが難しい現状にある。
- 「犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助ける」「犯罪予防のための世論の啓発に努め」の2点の観点は継続し、変えるべきではない。
- 保護司一人ひとりがより意識を強く持つことが大切。
- 定員数の確保に拘るあまり、特例再任保護司が多くなり地区活動等更生保護事業に悪い影響がでる場合がある。
- 対象者が求める更生保護は、十人十色である。それを判断し、他機関へつなげて行ける保護司が必要である。
- 更生保護・再犯防止。
- ボランティアには限界があると感じている。
- ボランティアとして参加する人の意識は高い。

- 法第 1 条文中「地域社会の浄化をはかり」とありますが、保護司の使命としてそこまで求められるのかとも思います。保護司の現状は社会奉仕（ボランティア）の精神で活動していると思います。活動の特殊性から先生と呼ばれることもありますが、あくまでも一般人です。
- 保護司の役割は「仕事」という部分だけではなく、「寄り添う」という部分大きい。
- あまりナーバスになってはいけない。
- 第一線で仕事をしている若い保護司を育てなければならないが、職業奉仕と社会奉仕活動とのせめぎ合いをどのように指導できるか。

〔東北地方〕

- 保護司法第 1 条及び 9 条の条文通りでよい。変える必要なし。
- 現状通りでよい。
- 法による「保護司の使命」は「心構え」「活動」「社会的役割」がシンプルに規定されており、変化していく社会にあっても変えるべきではない普遍的な理念と思う。現状で特に問題はないと思われる。
- 事件数の減少から、犯罪防止活動への活動重点が移動。そのため、保護司の役割も変わってきている。意欲も薄れてきている感じもあるので、更生保護施設等の視察研修等を多くしていきたいのだが、バス代金、宿泊費等の高騰で個人負担が多くなっている。
- 学校との連携を深め、社会を明るくする運動を通して地域の青少年の非行予防に努め、安心安全の町づくりのためにボランティア活動していくことが大切だと思います。
- 現在の保護司法第 1 条の使命は、維持した方がいい。
- 保護司個人が、環境調整・保護観察対象者との面談が主で、これを会としての運動に拡げていくのに消極的。複数担当制をとっても未経験者が多い。社会的には良いことだと思うが。
- ボランティアである保護司に課せられた負荷は大であることについては承知していたが、このようなものであるとは考えていなかった。
- 対象者関係：就職のあつせん、学校の紹介並びに宿泊場所の検討と多岐にわたるので、ベテランの保護司はそれなりにこなすが、複数担当で対応している現状である。
- 社明関係：年間の事業計画により実施しているが、勤め人が多いことから参加等種々やりくりをして対応している（やむを得ないことではあるが参加者の減少が否めない。）。
- 犯罪の予防並びに再犯の予防のための活動であり、現状でよいと思います。
- 保護司法第 1 条には、「犯罪予防のための世論の啓発に努め・・・。」とある。社会全般に保護司の役割、活動等について認知度が低い。
- これまで築いてきたものをしっかりと守り、後進に伝えたい。その意味で現状のままよい。
- 地域別定例研修、自主研修会、街頭活動に積極的に参加して自己研さん、社会貢献に努めているが、担当事件が極めて少なく、保護司としての本来の業務に不安感がある。
- 保護司法第 1 条・第 9 条を現状、保護司がどの程度認識しているのか。自身も含めて不足していると思われる。
- 体に染み込むには、時間がかかる。
- 保護司の使命達成に必要な知識、技術の修得に不可欠な研修、セミナーや

会議などの会合、啓発活動は、平日の昼間に開催されることが多く、その参加者は無職、自営業など、ある程度の時間的対応が可能な保護司に限られている。身分的には非常勤国家公務員のボランティア職員であるため、研修、行事などへの参加は個人の判断に委ねられる部分が多く、その結果、生業が優先されるため、組織活動等への参加者の減少、組織離れが危惧される。

- 当地区保護司会の充足率は定員47名に対して31名の充足率66%で県内最下位である。保護司の確保が大きな課題である。その理由として根本となる保護司の制度の理解が一般に進んでいない。さらに高齢化の中にあつて、定年延長、年金制度と相まって保護司活動できる世代が範囲として限定されてくる（今は、65歳までの定年延長、年金だけの暮らしが成り立たず生涯現役で働く前提で生活設定せざるを得ない現状である。）。
- 国策として公務員或いは働く世代をターゲットとするも、理解が乏しくましてや休暇を取ってまでの活動は、理解を得られない現状である。そもそも国の事務とはいいながら市町村の協力も必要であるのが現状であるのに「地方再犯防止推進計画」の策定が一気に進まない現状を見るに、市町村事務としての理解がもしかして乏しいのかもしれないと思われる。したがって、保護司の確保の課題解決に関して任意団体である保護司会としても努力するが限界があるのではないかと思う。このような背景で保護司の使命をどこまで理解を求めるか至難の業である。
- 現状制度では、保護司の責任が重い。
- 「ボランティアを基本とする現状の制度には無理があり、まったく新しい制度を構築すべきである。」という考え方がある。
- 崇高な第1条・第9条をこれからも維持して欲しい。
- 更生保護のため、どの様に社会との接点を持つか。
- 使命は高潔で素晴らしいが、保護司がボランティアとして続けることには限界がある。
- 保護司の職務の知名度不足。
- 保護司は大変だというイメージ。
- 犯罪をした者の心に寄り添い更生を促すことは今後も変わる必要はないが、見下すことなく共に歩むという視点を大切にしていく。
- 人格識見の知識及び技術修得の為開催される地域別研修会、自主研修会の出席率の低下を危惧している。
- 保護司法第1条の社会奉仕の理念、活動目的としての更生保護支援、犯罪予防、個人及び公共の福祉に寄与する第9条の理念は必要不可欠と思われる。第9条（服務）も技能、意欲、人格識見の向上と極めて重要である。
- 保護司法第1条の理念を維持すべきと思う。理想ではあるが目標は高い方が良い。又、同法第9条においても、維持する。
- 現状問題なし。
- 対象者の改善更生を助ける。特に遵守事項を守ることを指導する。
- ボランティアを基本とする現状の体制は大切に守るべき制度と考える。
- 専門性を求められる場合もあるが、あくまでもボランティアとして対象者に寄り添うことが使命と考えている。
- 保護司活動や研修会への出席率が低い。
- 民間の立場から関わる更生保護ボランティアが地道な活動を積み重ねていることからこそ、地域社会における息の長い支援が形作られ、私たちが活動できています。

- 委嘱されて2～3期でも保護観察の担当がないことがある。
- 保護司法第1条（保護司の使命）及び第9条（服務）に基づき職務を遂行しており特にありません。
- 対象者の改善更生の援助、社明運動等を通して犯罪予防のための啓発活動を行い、地域社会の浄化をはかり個人・公共の福祉に寄与している。
- 地区会として、啓発活動については問題を感じない。しかし、更生活動に関しては、地区会会員の年齢や特技等の適正に偏りを感じている。
- 当保護司会は、退任者が出る度ごとに新しい保護司候補者を泥縄式に探しお願いしている状況です。当該市には旧町3町、当該郡には4町村と小さく分かれているので、全体で選んでいくのが難しい。
- 対象者への対応については各保護司が適切に対応していると思われるが、研修会及び保護司活動に関しては出席者が減少しており、懸念している。
- 保護司個々の認識不足と思う。対象者との関わり方、その度に自問自答している。個人の資質によるところが大きいと感じる。
- 非常勤の国家公務員として、処遇活動・地域活動を行っている。
- 保護司としての多様な活動の中では悩むこともあるが、何かの役に立っていればという思いで活動している。
- 担い手の確保。事件を担当することが少ない傾向。
- 保護司の使命については、現在の表現が適切だと思います。
- 問題なし。
- 少年事件が減少しているので、新任者にいきなり難しいケースが充てられる様になり、負担が大きい。薬物のみならず、精神障害があるケースは保護司のみでの対応は難しい。
- 現在の①環境調整、②更生援助、③犯罪予防の表現で良いのでは。
- 文章の字句などの表現が硬すぎるのは何とかならないのかという気がする。
- 現在の内容の継続でも可。
- このままを維持したい。
- 地区定数の件。
- 殆どの方は、現状のままでよいのではという意見であるが、条文が、やや高潔すぎるので、可能な範囲で平易な表現と内容にすべきではないか。
- 確かな「使命感」に基づき、活動する意思が大切である。現在の表現は重要であり、保護司となってから、再度、自分自身を見直している部分もある。
- 保護司はボランティアであり、保護司法第1条、第3条は目標として認識しているので現状でよいと思う。
- 実費弁償制を維持するのであれば、社会奉仕の精神をもって、活動に従事すると定める現行の使命でよいと考える。
- 保護司の職責から、ある程度理解できる。
- 保護司としてはその職務上、より高い人格識見を要求されるのであろうが、それ故に敬遠する人も多いのでは。
- 再犯の防止、啓発活動も重要な使命と考えている。
- 対象者の対応に苦慮し不安を感じ辞任した保護司がいる。
- 高い使命感を持たせ過ぎるのは如何なものか。
- 保護司は社会奉仕をもってとなるが、果たして現在の保護司の自覚は十分にあるのかないのか、それが保護司会の活動に出ていると思う。
- 保護観察・生活環境調整の事件数は減っているが、困難な事案が増えてい

- る（対象者に問題が多い）。
- 現在の保護司充足率の確保に努める。
- 使命については、対象者の処遇及び社明運動を中心とした犯罪予防を考えているため、このままでよい。また、使命があるから熱意も生まれるものと思う。
- 現在の格調高い表現を維持した方がよい意見に賛成です。
- 複雑多様化する情報化社会の中で、今後も将来に向けて保護司の職務を果たしていくことができるのか、不安を感じている。
- 保護司の使命やサービスについては、現状のままで良い。
- 保護司は一般に大変なお役・危険・面倒そうなどの見られ方をしている。
- 非常勤の国家公務員という立場であるが、特に新人保護司には自覚が足りない保護司もいるため、観察所の研修会でもっと教育してほしい。
- 保護司法第1条及び第9条現状で問題はない。
- 現行制度の仕組みは改革することなく、保護司の確保を図る。
- 生活様式や価値観の変化もあり、制度設計の改革を必要とする。

〔関東地方〕

- 対象者を「改善更生」させる難しさがあるため、文言について検討したほうがよい。
- ボランティアとしては責任が重い内容である。
- 「地域社会の浄化」や「公共の福祉に寄与する」という文言が、保護司の使命にマッチするか疑問である。
- 「もって社会福祉の浄化をはかり」に若干違和感を感じる。
- 「もって地域社会の浄化をはかり」のくだりを保護司個人に委ねられるのは少々無理があると思う。保護司は必ずしも地域社会を熟知している者ばかりではない。
- 改善更生の支援・犯罪予防活動・啓発活動という広範囲な活動が求められており、保護司は疲弊している。
- 慢性的な人員不足と相まって、保護観察および生活環境調整で忙殺されており、とても犯罪予防活動までは手が回らない状態ではある。現在の状況は、無理を重ねて活動をしている保護司会がほとんどであると予想する。このままでは数年後に「犯罪予防」を行えなくなる団体が出てもおかしくない状態だと感じている。
- 保護観察対象者が少なく、研修や啓発活動が主体となっている現状である。
- 特になし。
- 保護司法の第1条、9条等に基づき活動しているが、地域社会で求められている役割を見極めることが難しい。
- 特に変更の必要なし。
- 社会奉仕の精神を前面に押し出しすぎている。
- もっとわかりやすい言葉にしてほしい。
- 浄化をはかるという言葉づかいがおかしい。
- 面接をとおして更生保護を達成する。
- 保護観察を担当していない保護司が多数いる。
- 法第1条の基本理念を変更する必要はない。
- 保護司活動を全く行わず、役得・肩書取得目的としか評価し得ない任官者が存在する。任官後の年数経過により各種表彰を受賞する現実。
- 保護司として犯罪予防にむけた社明活動が多く、犯罪をした者の改善更生

- に関する（処遇）が少ない。
- 保護司の使命を変更する必要はないと思う。社会への奉仕と犯罪・非行のある者への寄り添いは重要である。
 - 保護司法の条文に添い、地域・個人として可能な範囲で活動をしている。
 - 保護司がその職としての使命を自覚するようになるのは委嘱後ある程度年数を経てからである。
 - 1条9条共にそのとおりであると思うが、自覚の点で今一步課題がある。
 - 基本がボランティアであるとの精神的欠如に由来するハレンチな言動をとる者もいる。過剰な自負心も同様。意識の斉一が課題である。
 - 1条9条はそのとおりと思っているが、保護司としての資質並びに自覚にかけている者が散見される。
 - ボランティア精神を基本とする現行制度には、無理がある。第1条、第9条（服務）はハードルが高すぎる。
 - 保護司の使命、服務に従って職務を遂行している。
 - 保護司法第1条（使命）、第9条（服務）で定めている。①ボランティアを基本とする現行制度では、安定的な保護司制度の持続は難しと思う。②公共の福祉と漠然とした言葉及びボランティアを基本の制度には、無理がある。③個人や公共の福祉に寄与は、範囲が広すぎる。
 - 地域や知人から頼まれて保護司になった人が殆どで、「保護司の使命」について深く考えている人が少ないように思われる。
 - 保護司自身としては保護司の必要性を実感しており、誇りを持って活動している。
 - 保護司としての使命については、自明のことではありますが、犯罪を未然に防ぐことができれば、最もよいことです。しかし、それは難しく現状では出所（出院）後の面接等で、再犯しないようアドバイスする程度に留まっているのが現状といえます。
 - 保護司の使命に関する格調は高いが、自覚する機会が限られている。
 - 保護司適格者の開拓に苦慮している。
 - 保護司適任と思われる人に会って打診すると、最近は何とんどの人が、まずインターネットで調べ、書かれている高邁な表現や使命・任務等を読んで「私にはできません。」と断ってくることが多い。
 - 使命感に欠ける人が多くなってきている。精神論を説いても受け入れが難しい。
 - 保護司は社会奉仕の精神と犯罪や非行のある少年の改善更生を助け、地域社会の安全安心で住みよい社会の構築に努める。
 - 保護司の使命は、保護司法第1条に記載されたとおりであり、すべての保護司は保護司法を遵守すべき立場に有る者である。
 - 保護司法の定める使命、服務について改めて確認することもなく、ただ流されているところ（活動）がある。
 - 社会奉仕の精神をもって犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助けるとともに、犯罪予防のため世論の啓発に努め、地域社会の浄化と公共の福祉に寄与すること。
 - 社会奉仕の精神をもって犯罪を犯してしまった者の更生・生活改善の助けをし、犯罪予防や地域社会への啓発活動に努め、地域の安全・安心な社会にしていく。
 - 保護司法の中に地域社会の浄化をはかる事が記載されていますが、現状はそんな事はとうてい無理だと思っています。

- 保護司法第一条で示されている使命を民間ボランティアとして活動している。
- 対象者の事例別・年代別対応事例について研鑽機会が必要。
- 使命については、現行保護司法で規定されている内容を維持していくべきであるとする。
- 服務については、保護司の安定的確保のために若年層の拡大を図っていくと、現職で仕事をされているケースが多くなることが予想される。このような場合、必要な知識や技術を習得するための研修参加が難しくなるので、どのようにしてその時間を確保・保証するかが問題となってくると考える。
- 保護司のなり手がいない。
- 町内会長、自治会長、育成委員会等に話をしているが、推薦なし。
- 自薦が時々あるが、面接、町内会長、自治会長等に様子を聞くとあまり良い返事がない。
- ボランティアを基本とする制度に将来的に無理がある。
- 使命感は大切であり、その責任感を持って対象者と向き合うべきである。
- 保護司法を変える必要はない。
- 使命の内容は、責任が重く、個人への負担が大きいのに、ボランティアということで見返りがなにも無い。
- 服務においても、スキルの向上や職務の遂行を個人の意識へ依存している。
- 保護司法第1条・9条は、給料を支給しない保護司に対しての使命としては相違しているところがある。
- 地区においても保護司の使命、服務等に沿ってお願いをしている。
- 個々の善意でボランティア精神で無理のない範囲で行っている。
- 保護観察、環境調整は保護司が個々対応していると思います。団体での行動に協力が見られない。例えば社明活動の時など。
- 常に保護司の具備条件を頭に入れて行動していると、日常生活にストレスを感じることもある。持病があるため面接日を変更したり、家族の介護があり時間的余裕がなくなる場合もある。
- 保護司法第1条（保護司の使命）、同法第9条（服務）が規定されている。保護司の服務・使命の規定については、ボランティア・社会奉仕の精神が基本であるなら、大きな問題があるとは思えない！
- 定員に対して充足率は100%を超えている現状ですので使命感や活動内容には不満はないと考えています。保護司を推薦する過程でボランティアであることなど職務の内容は理解しているものと思います。業務の内容で不満や課題はないものと判断しています。
- 更生保護法第1条前半の「犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を図ること」が主なものと考え、後半の「犯罪の予防のための世論の啓発に努め」が保護司に希薄に感じる。
- 社会奉仕の精神で活動しているが、対象者の家族等の方で保護司を理解していない方もいる。
- 様々なケースが有るので定期研修等を通じて、自己研鑽に努めている。
- 当地区の保護司の皆さんは、任務を理解し、職務を遂行していると思います。
- 以前と比べ対象者の属性に発達障害や依存症など対応に苦慮をするケースが増えた。
- 「犯罪予防のため、世論の啓発に努め、地域社会の浄化をはかる。」とあ

るが、地域社会云々は、保護司だけではできないこと。現在、区（行政）
・警察・学校・他の組織などと一緒に活動をしている。

- 服務通りに職務を遂行している。
- 保護司活動は、ボランティア活動と認識している。
- 32年以上もかけて地域に保護司の存在を認識させているが、まだ足りない。市の職員も保護司を知らない状況。少数の保護司が対応している。認知の必要性がある。
- 現状の保護司法第1条（保護司の使命）の通り。
- 一人で判断するのに不安な場合があります。
- 研修会での話題に、実施している保護司活動に満足感を見いだせない、何処までやれば職務を全うしていると判断すればよいのか、自己満足の判断でよいのか等を悩みながら、遵守事項を守っているか否かを最低限の判断基準として活動をいる等の意見が出される。
- 保護司活動はするが、保護司会活動には参加しない。
- 理想（崇高な使命）と現実（時代の変化による役割遂行の難しさ）のギャップが際立ってきた。増々なり手がいなくなっている。
- 現状で良い。特になし。
- 保護司として使命を理解せず、活動しない人がいる。
- 保護司は個人委嘱ではあるが、地区保護司会の会員として仲間の保護司と連携をとり、社会への啓発活動への参加も必要と考えます。研修などにはできる限り参加し、共通理解をもつことも大事だと思います。委嘱以来研修等の学びの場に出席せず、それでも外部団体に対し「自分は保護司」と声を大きくしている人がいるようです。外部に対し、的を射ていない発言、保護司であると威圧するような場面があると漏れ聞き及び、困惑することがあります。
- 第1条は全員守られているが第9条に含まれる研修等保護司会活動の出席率が低い。
- 保護司の認知度が低い。社明運動を実施している時など、区民（市民）から、どのような団体なのかと聞かれることがある。
- 保護司法第1条の「保護司の使命」の定義が、格調が高く、敷居が高い印象。保護司になって下さいとお願いする際の障壁の一因になる。
- 保護司法上の保護司の使命やサービスの内容は、これ以上、これ以下でもなくこの通りであり、法的な表現はこのまま維持すべきであるが、一般的な保護司に対する見方は、ボランティアとしては大変負担の大きい仕事であると思われる。
- 現状の観点から推し進めていくことと思う。
- 保護司の人数がずっと定員割れをしている。保護司法第2条3項に「保護区ごとの保護司の定数は、法務大臣がその土地の人口、経済、犯罪の状況その他の事情を考慮して定める」とあり、現在の定員がいつ定められたもので、当保護司会として適切な定員か不明。
- 保護観察の研修・勉強会の実施が課題になり、今後の保護司会・役員会としての有り方・方針等が議論できる状況になく、今後大変厳しいと思われる。
- ボランティアを基本とする現状には保護司の負担が大きすぎる。
- 保護司なのに対象者を持たないケースが多い。今後、保護司として任務を全うするのか分からない。
- ①犯罪の予防のため世論の啓発。②保護司とは、すべきことは何か。守秘

義務とは。一つ一つを分かってほしい。守ろうとしない。ボランティアだものという。崇高な決まりができていても、それを周知させる努力を怠ると勝手な解釈で対応してしまいます。

- 再犯防止のための啓発活動、人格識見の向上のための自己研鑽。
- 最大の民間協力者である。(対象者に対して一次的、孤立状態からの回避)
- 保護観察終了者に対するメンテナンスの問題。
- 民間協力者との連携について、より分かりやすい具体例の列挙があると良い。
- 担い手不足について、基本的に、保護司としての活動をPRしても、社会の希薄化や保護司の高齢化と言っても、行き着くところは人間関係の中で発掘されることが大事である。
- 自薦保護司の活動協力が無い。
- 防犯活動など他の団体も行っている。他の団体でも可能な活動もあるように思う。
- 薬防、防犯もとても大切なことと思っている。
- 社会奉仕の精神＝ボランティア活動。
- 対象者の改善、更生。
- 犯罪予防活動や啓発活動等が中心使命、この活動が不十分。
- 犯罪した者の改善及び更生を助ける伴走者として、対象者のやる気に対する真剣味によって大きく左右される。その結果、保護司自身の達成感にも大きく影響が出る。
- 社会奉仕の精神に基づき、保護司信条の三項目に精進できているか？
- 保護司信条を定期総会に唱和するお題目にしているか。
- 保護司としての職務を行うために必要な知識及び技術の修得に努める大事な機会が地域別定例研修となる。研修欠席者の確かな補講受講率を高める必要がある。研修時間途中の参加者の扱いはどうなるのか。
- 保護司としての使命感や誇りを持って日々活動しています。
- それぞれが保護司として活動しているため、当事者への対応も様々な状況だと感じられる。
- 大方の方が認識して取り組んでいただいていると思われるが、この間コロナ禍もあり、初期のオリエンテーションや研修が不十分と思われる感がある。先輩保護司の経験則で指導を受け、現状のあるべき姿が伝わっていないこともあるのではないか。
- 保護司の使命を果たすべく個々に処遇活動を行っているが、「世論の啓発、地域社会の浄化をはかる～」については個々人では難しく、組織的な活動が重要。
- 保護司について、一般の人々の認知度が低い。
- 第1条「地域社会の浄化」「浄化」は時代にそぐわないのでは。
- 保護司制度が更生保護の働きとして有効とされがち。なり手が見つかりづらい状況があると感じている。
- 保護司は、その使命を自覚し、罪犯した方々の更生保護に、犯罪予防の啓発に努めるをする。
- 大きな方向性については異論ないが、「更生改善」「地域社会の浄化」「公共の福祉」といった言葉使いが、保護司のハードルを高くしているようにも感じる。
- 環境調整、保護観察の業務を再発防止を念頭に行っているが、必要な知識、技術を持って職務を遂行しているか疑問が残る。

- 第1条の（使命）及び第9条の（服務）は保護司の働きの根本であり、独自の保護司会の新任研修においても説明している。
- 保護司どうしの横の連携不足、情報共有の仕方。
- 「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、個人及び公共の福祉に寄与すること」に関する保護司個人の負担と、その効果が不明。
- 先輩保護司の役割は、保護観察が主体との認識。近年、再犯防止推進計画等、地域との連携が求められてきている中、活動の明確化が求められる。
- 犯罪に陥った人達の更生に尽くす。
- 家庭環境を考慮し本人に接する。
- 更生保護制度の意義は充分理解できる。非常に崇高な理念の下に構築された制度である。その理念に保護司の力量がついて行っていないし、ついても行けない。
- 現在行っている保護司活動（使命）については、法令の目的に沿って行われていると認識している。
- 保護司法第1条、9条によって保護司としてのやりがいある仕事と思っており誇りとしている。
- 「犯罪予防のため世論の啓発に努め」ることは保護司の重要な働きの一部であるが、国民全体への啓発のためには国レベルでもっと取り組む必要がある。
- 「更生保護」について一般社会に知られているとは言い難い。
- 対象者面接等は一生懸命やっているが、全員で行う研修会・広報活動等は欠席者が多い。
- 保護司の使命、人格見識向上を個人の自覚のみに任せておくだけで良いのか。難しい。
- 社明推進は丸投げでなく！事件対象者案件重視の傾向となっている。犯罪の撲滅、再犯防止などの末端活動は（保護司会に）丸投げ状態である。ボランティアであり、法務省や観察所の下部組織ではない。また、年3回の研修は、上意下達的な傾向になっている。
- 「保護司」自体、時代にそぐわない。
- 1条保護司の使命及び3条保護司の具備要件をしっかりと確認し合ってから委嘱が必要である。
- 9条（服務）必要な知識および技術の習得は、研修会と捉えがちであるが、研修会はきっかけづくりである。誤解の傾向が強い。
- 事件件数が変動しているにもかかわらず地区定数の見直しが実施されていない。依然充足率のみ叫ばれている。
- 「保護司は誰でもなれる」は、違う。
- 公募は適格者でない場合でも断りづらい。
- 一般人の我々には任が重すぎる。
- ボランティアを基本とする現状を維持した方がよい。
- 法を理解して保護司になる人はたぶんいない。法を知ればならないと思う。
- 責任を持って保護司としての役割を果たしている。地区保護司会では1期で辞職する保護司が皆無であり、各保護司が使命感を持って更生保護活動をしている。
- ボランティア活動だけでは、無理を感じる。
- 法的根拠に基づいた使命については、研修等により十分理解し、保護司の使命を全うするために保護司活動に取り組んでいる。犯罪の少ない地域性も

あり、対象者との直接的な関わりをもつことは少ないが、全体研修や自己研鑽に励んでいる保護司が多い。

- 「保護司は社会奉仕の精神をもって」という基本的使命は十分理解できる。また、当地区の保護司はその考え方を持って対応している。
- 保護司が“社会を明るくする運動”をはじめとする啓発活動に、積極的に参加してほしいし、また、研修会にも必ず出席してほしい。しかし、個々の実情から、思うようにならないのも事実です。
- 保護司は社会奉仕の精神をもって取り組むことを使命とします。
- 保護観察は、犯罪をした人、または非行のある少年が、社会の中で健全な一員として更生するように、指導監督及び補導援護を行うものです。保護司各人が対象者の生じたときにその任に当たりますが、研修の機会もあり、比較的スムーズに任務を遂行できている。しかし、犯罪予防活動の特色は、犯罪の発生を未然に防ぐため、地域社会に対しての社会的連帯感や社会的規範に対する共感を強めるように働きかけ、安全で安心な地域社会の構築を目指す点にありますから、保護司会全体の任務として取り組まれます。よって、保護司会のペースに保護司各人のペースを合わせていかなければならないといった難しさがある。
- 「社会奉仕の精神をもって」という崇高な理念が、保護司の職務にやりがいを与えていると思う。
- 保護司の使命と役割はその初志を大切にしていけるべきである。社会奉仕の精神がどのように教育されているかが問題であり、生まれながらに持っているのではなく、教育によって培われるものである。日本の教育・特に平安時代から明治維新までに、実語教・童子教・論語を中心とした人格教育―道徳教育が根底にあつての事ではないだろうか。明治から今日まで経済優先の教育が、道徳―人格のレベルを下げてきているように思える。経済にも道徳、人格が必要だが後回しにされている今日の現状がある。因みに、集落の役員、学校の役員等のなり手がなく、あっても自分の利益の為という少し危ない奉仕の精神も垣間見る。
- 対象者の立ち直りを支える処遇面接。
- 法8条2項の地域別研修会。
- 関係団体の協力により課題は特にない。
- 「地域社会の浄化をはかり」に問題がある。
- 現在の格調高い表現は維持した方がよい。
- 保護司は保護観察対象者と向き合うのが本来の使命だと思うが、社会啓発に関する行事や会議の量が多いと感じる。
- 社会奉仕の考えは同意します。
- ボランティアを基本とする現行制度の維持はよいが、保護司候補者をみつけるのに苦慮している。
- 保護司の使命は理解しているが、そこまで意識していない。
- 現状のままでもよい。
- 時代がいかに変わろうと保護司の使命は不変では？現状で良いと思いません。
- 第1条の後段「犯罪の予防のため…」は、保護観察を主と考えている。保護司個人には重すぎる任務である。
- ボランティアを基本とする現状の制度が良い。
- 官民協働態勢で行う公的なボランティア制度である保護司活動は独特のものであり継続していかなければならないと考える。

- 保護司個人の社会奉仕の精神を旨として地域社会の浄化と個人及び公共の福祉に寄与。
- 皆、使命感を持っていて、人格識見とも豊かである。
- 対象者の更生の手助けをする。犯罪の起きない地域づくりに寄与する。
- 保護司の使命としては、現状のとおりで概ね良いと思う。
- 再犯防止に向け、保護観察対象者やその家族に寄り添った支援に心掛けている。保護司会としても犯罪予防に関わる地域活動を重点項目として捉えている。また、研修会等を通じて職務遂行に必要な知識や技法の習得に務めている。
- 保護司法第1条にある「犯罪の予防のため世論の啓発に努め」の部分を、これからの時代を見据えたとき、どのように体現したらよいか悩んでいる。
- 保護司の使命は崇高で否定のしようがない。かつての篤志家の救世的生き方と言えるのではないか。この保護司の使命（保護司法の内容）を理解し、自主的に引き受けた場合は問題ない。しかし、年金生活者がこの境地に至ることを求められることは、ご威光の下肅々と使命に導かれている感が残る。保護司活動の必要性を思えば疑問を呈すること自体がはばかれる。この不快感はうちにこもることになる。
- 第1条・第9条は格調高くてよいと思うが、新しい制度も考えていくべきである。
- 社会奉仕の精神をもってに依存しすぎている、割には、すべてが命令口調。「世論の啓発に努め、地域社会の浄化をはかり、使命とする。人格識見の向上…遂行しなければならない」といった様に。
- 現状保護司法第1条で異論無し。第9条異論無し。
- これからの時代を見据えた保護司の使命について検討の余地あり。
- ボランティア活動として意識を持ち、保護司会や研修会に参加し、再犯防止や更生保護活動をしている。ボランティア活動には不満も少なからずある。定員がいつも不足している。
- 保護司が社会に認知されていない。第9条は荷が重すぎる。
- 今の時代ボランティアを基本とする現状の制度には無理が出てきている。
- ボランティアという制約の中で、第9条（服務規程）にある「必要な知識及び技術の習得」には限界がある。特に時間が取れない。
- 事件数の減少により、保護観察対象者・環境調整など保護司が直接関わる事案が少ない。マイナスなことではないが、保護司としてはどうしたら良いのか？
- 対象者減少により、保護司定員見直しが求められている。
- 崇高な使命やサービスであるが、これから就任する人のプレッシャーにならないように説明が必要。
- 保護司を何年も務めているのに対象者がいないという意識の低下・モチベーションの低下が怖い。
- サポートセンターから遠くに居住の保護司には活用が困難。
- 保護区・保護司会のあり方の見直しが必要。
- 保護司会員全員が集まる研修会等時に会長挨拶の中に保護司の使命等を話している。
- 保護司法第1条にある、犯罪の予防のため世論の啓発に努め、もって地域社会の浄化をはかるとあるが、例年行われる、形ばかりのような社明運動のみで、はたして使命は果たされているのかと疑問が残る。
- 対象者の更生と社会復帰の支援。

- 戦後の混乱期に法制化された頃は、多くの非行・犯罪を何とかしようという社会的な必要感に充ちていたと思う。しかし現在犯罪は減少傾向にあり、凶悪犯罪も少なくなっている、従って保護観察も少なくなっており対象者をもたない保護司もいる。
- 地域社会の中でボランティアとして更生保護の活動をしている。
- 保護司法第1条の条文に係ることであるから課題として無いものと考えます。
- 対象者との接触で彼らの改善更生をどの程度、助けているのか実感が無い。
- 犯罪予防のための保護司の役割や業務について周知を実施しているが、一般の方々の理解は不十分だと思う。
- ①保護司という役職に関する使命。法令理解し保護観察などの実務で保護司信条などに照らした自己確立が求められている。②地域社会における様々な組織の中での保護司の役割に関する使命。社会に存在する関係組織の幅広い推薦と付託の上に、保護司に託された法令的な使命を機能として各所に普及させていく必要がある。両者は別物ではなく、相互の関係において保護司の使命が確立されるが、必ずしも保護司がその地位を確立しているとは言えない。また、自薦で保護司就任するのは、②の付託に応えられるものではない。
- 保護司は、保護観察、生活環境整備、予防活動の3つの側面から保護司活動を行っている。しかし、予防活動に対する負担を感じている保護司が多い。
- 保護司の主な使命は罪を犯した人の更生を支援することであるが、近年犯罪件数の減少に伴い保護観察事件も減り、対象者を持たない保護司が増えている。このためやりがいを感じる事ができず、ボランティアとしての意欲にも影響が出かねない状況となっている。
- 犯罪や非行をした人に指導、助言をし立ち直りを図ろうと意欲があっても長期にわたり対象者を持たない保護司もいてモチベーションが低下している。
- 事件の減少と共に、対象者とする方も減っており、保護司の責務を果たしたくても果たせない。この為「保護司会」活動を任されており、保護司を退任することがある。
- 先輩が保護司の使命を説明し、大先輩の更生保護の父金原明善の事跡をよく説明する。
- 保護観察活動において対応困難な対象者に的確に対応することが難しいケースがあり困った。
- 保護司はボランティアであり、犯罪や非行をした人の更生保護改善のため、それぞれ使命をもって活動している。ただ、犯罪のない安心に生活できる明るい社会をつくるという活動は少々弱いと思われる。
- 保護司に委嘱された時を忘れて使命感が薄れていっている気がする。犯罪が少ない言事は良いことだと思うが、補充的な人選にも問題があるのかもしいれないと思う。
- 当地区では各自研修会等積極的に参加、自覚を持って活動されています。薬物については、担当者より研修の折報告をして頂き情報共有を心掛ける。
- 犯罪を犯した人や非行のある少年の立ち直りを地域で支えるボランティアという立場だけでは保護司は理解されないし、時代に合わなくなっている。
- 保護司のなり手が少なくなり、犯罪予防活動が少なくなってきた。
- 今から70年以上前、昭和25年に制定された法律（保護司法）と今の社

- 会の実態、或いは保護司の実際の取り組みとの間には乖離が生じている。
- 罪件数・対象者は減少していて、国家公務員・地方公務員は削減しているのに、なぜ保護司定数は見直されず維持されているのか、根拠を示してほしい。実際に充足率が低くて運営に困っている保護区があるのだろうか？仮に、報酬制度を導入すれば、必然的に定数は確保できるのか？
 - 保護司の仕事・目的等の概要は一般的にも知られるようになってきており、必要性は十分理解されていると思う。半面、最近多様な犯罪が報道されるようになり、その深刻な度合から市民は危険から避けようとする意識が働いていると思われる。また、更生させる使命・目的を重くとらえ経験したことの無い業務ととらえ困難を感じさせているのではないか。
 - 保護司の使命としての対象者面接については、現状特に問題なく対応できているが、保護司会活動のための更生保護会費の徴収や広報誌の発行、保護司会の事務など本来ならば自主的であるべき活動に労力を割かれてしまっている。
 - ①保護司について地域社会の理解が不十分であることが、候補者の確保をはじめ保護司自身のやりがいの保持が難しくなっていることなど、保護司を取り巻く様々な課題の根本にある。②保護司法第1条（保護司の使命）の「犯罪予防のための世論の啓発に努め」、「もって地域社会の浄化をはかり」の規定は、保護司活動の実態に合っておらず、また、地域社会に対する評価や価値判断が時代にそぐわない。現在の国民の意識・要請にも応えていない。
 - 誰が要請するのか明確ではない。保護司会長、保護観察所長、市長なのか。
 - 当保護区の委員は理解して活動している。
 - 社会奉仕の精神をもって、犯罪をした者の改善及び更生を助けるとともに、犯罪の予防のための世論の啓発につとめ、もって地域社会の浄化をはかり、個人及び公共の福祉に寄与すること。
 - 最初の頃の研修では、使命について学んでいると思うのですが、年数が経つと自分の世界で終わっている。
 - 当区は事件数が少ないため対象者を持っていない保護司が多く、在籍年数が長くても経験の少ない保護司もいる。
 - 社明運動が活発でとても纏まりのある保護司会だと思う。
 - これからの時代を見据えた保護司の使命を理解している保護司がどれほどいるか不明である。私達が受けた先輩保護司の印象と異なってきている。討議、研修の機会を作りたい。
 - 全ての保護司が、理解しているかは疑問である。
 - 時間的余裕のある人となると、専業主婦や退職者等に限られてしまい、断りの理由ともなっている。
 - 保護司法第1条、第9条については、先輩保護司と新人保護司が組むことによって、継承されている。
 - 本職を持つ者が保護司になることが増え、時間的余裕がなく、負担になることも見られる。
 - 保護観察・生活環境調整等の役割と保護司会の運営、社明運動への参加と協力。対象者への対応と行事・会運営などにおける意識の温度差。
 - 使命は、少し堅苦しい言い方になっていますが、概ねこれで良いと思う。
 - 保護司の使命について理解不足の方がいる。また、事件数が少ないために保護司拝命後、事件を担当するまでの期間が相当空くことでモチベーションが下がることがある。

- 保護司の使命の中で、社会を明るくする運動の意義が不明確で分かりづらい。
- 啓発活動に対する目的を理解させた上で活動に参加させること。
- 4半世紀前と比較すると「保護司の使命」を理解しないで保護司になった人が増えたと感じる。特に啓発活動において、その意義を軽視する傾向にあると思う。
- 成り手がいない要因の一つに、保護司法の条文にある「社会奉仕の精神」に対する価値観の違いがあると推測される。
- 人の心の中は深く、地域社会の浄化などは到底できないのではないか。
- デジタル化やSNSの普及など、社会環境が激変する中、変化が求められる部分も出てきているようにも感じる。
- 社明運動などの世論の啓発については一般市民からはほとんど認知されていないものと思われる。
- 保護司法第1条「もって地域社会の浄化をはかり」の浄化という表現が不適切。
- 条文中の「地域社会の浄化をはかり」という表現が気にかかる。
- 「社会奉仕の精神」は基礎根幹ですが、担う人材が時代と共に減少していると感じる。
- 犯罪予防のため世論の啓発、地域社会の浄化となると保護司個人では限界がある。
- 「犯罪の予防のため世論の啓発に努め、もって地域社会の浄化をはかり」と唱っていることに気づいていなかった。
- 「社会の浄化」とは、何か。「個人及び公共の福祉に寄与」の意味が具体的になくイメージできない。
- 保護司委嘱5年未満が各60名、保護司役割の意識が希薄になりつつあり、令和5年度保護司会重点事項に保護司法第1条（保護司の使命）及び8条の2（職務の遂行）を掲げました。
- サラリーマン等定年が65歳から70歳に（今までは定年60歳後に保護司に、とも考えられたが）。
- 保護司法を普段読む機会がないため、「使命」のある仕事だという意識が乏しい。
- 保護司法第1条（保護司の使命）及び同第9条（服務）の規定に異論を唱える人は見受けられないものの、保護司としての具体的活動を行うに当たり、経済的支援等の配慮を求める意見がしばしば聞かれる。一方、保護司としての肩書きのみが目的と思われるような保護司会活動に消極的な者、活動は行うものの自己満足的な活動に積極的な者など組織的な保護司会活動として疑問を感じさせる場面もある。
- 保護司法第1条の「もって地域社会の浄化をはかり」については以前に批判があり、退任保護司への感謝状の文面が変更された経緯がある。保護司の役割は、汚いものを綺麗にするのではなく、対象者の社会復帰のために寄り添うことだ。地域社会が「浄化」の対象であるということは、多様な人々を許容し受け入れる共生社会とは異なる考え方である。
- 保護観察や生活環境の調整による犯罪や非行をした人たちの立ち直り支援活動（処遇活動）と犯罪や非行を生まない地域作り活動（犯罪予防活動）に従事している。
- 昨今、処遇活動（対象者）を受け持たない保護司がいると聞き及んでいるが、保護司の使命を観察所・保護司会で再認識させないと、この世界に誇

れる冠たる制度が崩れていく恐れがある。(保護司の安定的確保以前の問題が生じている。)また、保護司の資質が問われている現状もある。

- 保護司は保護観察官の手先だと思われていたりすることがある。
- 保護司一人ひとり使命感を持って改善更生及び犯罪予防活動を行っている。しかし、保護司法第1条「保護司の使命」の条文は制定時の時代背景が反映されているため、現在の社会状況から解釈しにくい文言がある。また、使命感だけではやっていけない阻害要因があることや地域の役職を重複されている方も多数いる状況である。
- 更生保護に対し保護司会として、個々の資質を高めていくために研修を実施している。年3回の定例研修に加え新人研修と自主研修を実施しているが、研修内容と進め方について研修部が中心となって検討している。
- 保護司信条による保護司本来の使命による活動が望ましいと考えます。
- 保護司は犯罪を犯した者及び非行のある少年の改善更生を助けるだけでなく、犯罪の予防の啓発に努め、公共の福祉に寄与することも重要な使命であることを十分に理解し、実践しなければならない。
- 遵守事項を守らない対象者が新たな犯罪を起こさない限り厳罰を課せられることは稀であり、保護司としての限界を感じることもある。
- 保護司法第1条及び第9条については、現文のままで良いと思います。
- 「社会奉仕の精神をもって」イコール「ボランティア」ではないと思う。その待遇等については検討が必要と思います。
- 「社会奉仕の精神をもって」が十分に理解されていない。
- 「犯罪予防のための啓発活動」を行わなければならないことが十分に理解されていない。
- 地域社会の浄化をはかるという文言はふさわしくない。
- 処遇と地域啓発活動によって更生保護活動を勧めるが、活動のターゲットを絞りたい。
- 発達障害等の対象者の増加に対し面接をする保護司個人の資質が追いついていない。
- 初めての対象者と向き合う時は常に新たな気持ちで接している。何年経っても緊張感がある。
- 保護司法第1条には、「保護司は社会奉仕の精神をもって、犯罪者の改善更生と犯罪予防のための世論の啓発に努め、地域社会の浄化を図ることによって個人と公共の福祉に寄与する」と、保護司の使命が示されている。このことを受け、多くの保護司は対象者のことを思いやり、己に厳しく、それでいておごらず、人様のためになりたいという強い気持ちを持ち、保護司活動に取り組んでいる。しかし、保護司会が法定化されて以降、保護司活動が個人から組織的活動に重心が移り、保護司としての使命感を持ちつつも、会議や組織運営に負担感を感じる保護司が多くなり、保護司としての使命感は薄れてきたように感じる。多くの保護司が感じている負担感には保護司候補者の安定的な確保にも悪影響を与えているように思う。
- 対象者への改善更生の手助け及び再犯防止につきと思う。
- 保護司同士の交流の中で保護司の使命について確認しあっている。
- 更生保護活動の崇高な目的は素晴らしいと理解している。社会の安全安心のために、犯罪予防活動にも取り組む必要は感じる。「社会を明るくする運動」の意義も理解できる。対象者の処遇や環境調整も時には5人程度受け入れることもある。これらの対象者1名に月2～3回の面接を行うとすると毎週休みなく面接時間を設定しなければならない。対象者が多い保護

- 司ほど気の休まる時が無いのが実状である。
- 仕事をしながらの保護司が多く、実際に専念することが出来ないため、使命感は何年か前に比べると薄れている。
- 対象者の改善更生への支援は最大の使命であるが、犯罪の予防を図る広報活動には理解が不足している。
- 担当する対象者の好ましい変容や良好措置を期待して見守り、接している。
 - ・ 様々な障害や持病のある対象者への対処に関する専門的な知見が必要。

〔中部地方〕

- 対象者の担当（再犯防止、就業、健全な生活の維持）。犯罪予防の啓発。
- “社会を明るくする運動”の活動はビラ配りなどで活動がマンネリ化している。
- 保護司の使命を理解して保護司になる人は少ない。外部から見ると専門集団のように思われるが、実際は素人集団。保護司の活動を始めてから使命感を感じるようになった。
- 研修会への出席が8割程度で推移している。
- 法律の言い回しが古めかしいように思う。
- 現行の保護司法の内容（保護司の使命、服務等）でよいと考えます。
- 犯罪者の改善更生のための関わりと犯罪予防活動の両輪が保護司活動のメインと考えている。
- 保護観察対象者が再犯しないようにするためには、どのように接したら良いかを常に念頭におき処遇を行っている。
- ボランティアとして自発的な活動なのに職務が課せられていて責任がある。
- やや自覚の足りない人もいる。
- 保護司として、罪を犯した者を更生させる重い責任感ある仕事であることの認識が薄れているように思え、個々の保護司が自らの能力向上に努め集団活動力向上を図る。
- ①社会奉仕の精神をもって、犯罪をした者及び非行のある少年の改善を助ける。②犯罪予防のため世論の啓発に努め、もって地域社会の浄化を図り、個人及び公共の福祉に寄与する。保護司の主たる役割である保護観察の業務が減少しており、犯罪予防活動に対する比重が高まっている。保護司法第1条には先述の活動を車の両輪であるようにうたわれている。しかしながら、ここ数年、後者の業務が増加し、それに対し不満に感じている保護司も少なからずいると思う。
- 更生保護の観点から、対象者に対してその更生へと導く、力添えを行う。
- 保護観察事件数が少なく担当の仕事がない保護司が大多数のため使命感、実感が薄れている。
- 保護観察終了後の対象者との関わり合い。
- 法第1条（保護司の使命）中の「地域社会の“浄化”」の見直し。
- 仕事（再雇用）の関係で研修会に参加できない保護司が多く、全員が顔を合わせることが未だかつてありません（参加率70%）。会の運営にも矛盾を感じています。
- 協力組織関係者との連携が弱い。対象者の処遇を優先して犯罪予防活動が進めにくい。
- 保護司の使命と地区保護司会の使命・役割等、関係性が不明瞭。つまり、個人としての保護司、団体・組織にかかわる保護司の役割が整理されていない。

ない。

- ①保護司法第1条（保護司の使命）、第9条（服務）のとおり。②更生の意志を持ち社会復帰しようとする人の為に、保護司会を始め地域社会で支援し、更生の手助けをしている。
- 現在の保護司は法のような使命感を持っていると思う。しかし今後はどうなのか？
- 保護司法で謳っている保護司像と、実際の保護司との間に乖離を感じる。
- 保護司法第1条（保護司の使命）、同法第9条（服務）。
- 贖罪指導プログラムの導入について、被害者の思いに応えさせるのも重要と考えるが、我々保護司は犯罪者・非行少年等が更生する手助けができればと思い担当して来ている。
- 使命感の喪失を感じる。
- 保護司法を知らない保護司が多い。
- 対象者の社会復帰への活動及び犯罪予防活動が主な使命であるが、公民館等を中心とした地域社会活動に活躍の場がない。
- 保護司は社会奉仕の精神をもってボランティア。
- ボランティアを基本とする考えは理解できるが、待遇等の面などで時代の変化に対応できていないのではないか。
- 国は保護司に対する期待が大きすぎるのではないか。各自の保護司がボランティア精神で職務をしているし、ボランティアなので時間にかかわらず活動出来る。
- 保護司の本分に立ち必要以上の使命感を持たない。
- ボランティアである保護司に必要以上に使命感を求めない。
- 保護司は無報酬であるが故にその使命感が高いものとなっておりますが、地域社会にはその活動がどれほど理解されているのだろうか？
- ボランティアとしての使命感はあるが責任までは負えない。基本的に保護司が個人的な活動であるため保護司会としての連帯を取りにくい。犯罪の内容が保護観察にはそぐわないようなものになってきている。
- 各保護司会は高い使命感を持って活動しているので問題はない。
- 当会のメンバーは、保護司の使命について十分理解していると感じている。処遇会議や地域別定例研修では、ベテラン保護司から使命に関しての発言もあり、経験の浅い保護司も何度もその意見を聞き、納得している。課題としては、一般の市民に対して、保護司が何をしているかが十分伝わっていないと感じることである。
- 使命感を持ってやってはいるが、ボランティアである保護司に、必要以上に高い使命感を押しつけないで欲しい。
- 保護司は保護司としての使命感を持っている。「保護司ってなに？」保護司としての仕事や役割が社会や地域の中に行き渡っていないため、理解や協力が得られにくい。
- 対象者の更生保護。犯罪予防活動。犯罪予防活動についてはコロナ禍で中止していた活動が正常化してきた。但し、前例踏襲で形骸化している活動もある。活動の意義を再確認し、活動の改廃と活性化が必要と認識している。
- 罪を犯した者や非行少年の更生・改善・再犯に陥らないように、寄り添い助言するボランティア活動とともに、保護司会としての啓発活動が必要とされている。
- 新人保護司の保護司会活動への理解が得にくくなっている。（土・日は家

- 庭に居たいので、保護司会活動には参加しない等)
- 保護観察対象者との担当経験のない保護司が多くなり、社会を明るくする運動などにより一般的な犯罪防止活動が保護司の主たる使命と考える向きがある。
 - 保護観察や生活調整はしていても、定例研修会はじめ、その他の会活動に参加してくれない人がいる。
 - 保護司の使命感、対象者に対する接し方が少し変わってきている様に思う。
 - 保護観察の引き受けを拒む、または消極的な保護司がおり、多数の事案を抱える保護司との差が顕著であり、不公平感がある。
 - 保護司信条に基づき、罪を犯した人に寄り添い更生への手助けを行っている。また、犯罪予防のための各種活動（街頭活動や啓発など）を行っている。しかし、一人一人の意識に違いもある。
 - 保護司法第1条に規定されているとおりであるが、社会への周知が不足しているように思われる。
 - 対象者に寄り添い更生の手助け。
 - 犯罪をした者の改善及び更生を助ける。犯罪予防の為に啓発活動。保護観察と生活環境調整。
 - 対象者の改善更生への援助をしていく事が最大の使命と考えます。最近では、犯罪件数も減少し、対象者の担当を持っていない保護司もおり、使命感を持つのが難しい点もある。
 - 保護司がその職務や更生保護活動をしていることの認識が薄れてきていると感じる時がある。自分が保護司になったとき（23年前）は諸先輩方から保護司の在り方等厳しい指導があった。
 - 「保護司は・・・助けるとともに・・・使命とする」の「助けるとともに」の文言が、重すぎるように思います。
 - 犯罪件数の減少に伴い保護観察事件数が減少する中、犯罪予防や立ち直り支援が重要視される時期になっているが、なかなかその使命は保護司に認識されていないように感じる。
 - 保護観察対象者との面談を自宅で行う場合の家族への配慮がむづかしい。
 - 対象者の数が減少しつつあり、実際に対象者と向き合う機会が少なくなっている。その中で使命感を感じることも少ないのではないかと。
 - 年々、事件数が減少しており、新任の保護司は、担当する保護観察、生活環境調整事案を経験する機会がなく、保護司としてのモチベーション維持が難しい。犯罪をして捕まり、裁判を受けて、執行猶予になった人、刑に服して仮釈放された人たちが再犯することがないようにすることが主たる使命。当支部の保護司は、対象者に誠意をもって接しています。
 - 保護司は、法律や倫理に関する知識を持ち、対象者の権利や利益を守るために適切な行動を行います。
 - 以前は、地域の有力者の方々が保護司になっていたが、現在は、色々な方がおられて、使命感についても多様な考えの違いがある。
 - 保護司としての自覚が無く、意識が低いと感じる人がいる。保護司会の中で熱量に個人差があり、組織として若干の歪みが生じている。
 - 立ち直りのため、親身な面接を行うも伝わらず、遵守事項を軽く考える観察対象者が少なからずいる。
 - 処遇活動が中心的活動であることは理解できる。地域活動・予防活動の重要性を鑑みると、地域住民にとっては保護司の業務内容への理解や認知度が低い。

- 保護観察中に罪を犯し、逮捕される対象者が出てしまうこと。
- 使命感をもって活動している保護司がはたして何割いるのだろうか。
- 新任保護司の中には、担当する保護観察対象者の対応に苦慮し、抱え込むことがある。
- 再犯防止、改善更生、対象者の現状課題の解消（空気抜き）、ストレス解消、地域社会に対する犯罪予防活動の啓発、保護区保護司会の維持、各保護司との円滑な意見調整、対象者との向き合い方等。
- ①犯罪予防のための啓発活動を保護司会が中心となって担っている。②再犯防止は掛け声の域で理想にはまだ遠い。③意識には個人差が見られる、消極的な解決や意識方向に向かいやすい。④決められた日時に来られるよう配慮している、対象者に寄りそう事を大事にしている。
- 罪を犯した人に寄り添い理解し、問題点を把握して、犯罪に至る過程を理解し、問題解消を努力する。
- ボランティア要素が強いのに使命と言われると責任が重く感じる。
- 保護司会の各種諸施策を全保護司に理解させ、全員が共通認識を持って、行動してもらおう。
- 周囲の理解不足：校区内や地域で保護司の役割や活動の必要性の理解不足。
- 少しでも対象者に前向きな様子が見られるといいのだが・・・。
- もっぱら対象者の更生のお手伝いをする事である。
- 犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生にあるが、難しく考えず、普通の人間の生活ができる様にアドバイスをする。これを目標とする様に心がけている。
- コロナ禍の中で、地域社会の連帯が薄れ、社会復帰がより厳しくなっているのではないか。
- 保護司の役割とは、処遇対象者を一般社会に軟着陸させることである。現状は、保護司法に記載されているように、会員は社会奉仕の精神を持って対象者の改善更生を助けるために日々使命を果たしている。課題は、仕事を持っている年齢の若い保護司が研修会に参加できないことで、途中退任もある。
- ①再犯防止を考えた時、保護観察終了者や満期出所者には接触できない。②第1条第9条を考えての行動が希薄になっていないか。長年対象者を持たない保護司も居られる。③保護司法第1条（保護司の使命）の文言の改訂。（①犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助け②もって地域社会の浄化をはかり（浄化→悪の感覚がある）④社会復帰への取組で重要と考える事。
- 再犯防止を図るには、刑事司法上の処分を受け、終わった後も支援を求めることのできる息の長い仕組みの充実を図る。長年にわたり、担当経験のない保護司がいる（意欲の低下につながる）。複数年にわたる長期の観察期間では、面接内容もマンネリ化する傾向がある。
- ①保護司法第1条『保護司は対象者の改善更生を助けるとともに犯罪予防のため世論の啓発に努める』とあるが、前者に重きを置く風潮がある。②同『犯罪予防のため世論の啓発に努めることで地域社会の浄化を図る』とあるが、積極的な活動ができていない。③更生保護制度に関して、保護司による対象者の支援に重点が置かれ、保護観察所から自治体への働き掛けがなく、保護司会の限定的な取組となっている。④観察所の研修に出席ゼロ、保護司会活動も参加なしで、保護司の使命を理解していない保護司が

いる。

- 今後も保護司法第1条に基づいて努める。
- 更生保護（保護観察、生活環境調整）のみが保護司の役割だと思っている人が多い。
- 保護司法にある活動指針、資質、見識の向上は重要ですが、人生を重ねてきた保護司個人の力量に負うところが大きく、価値観についても千差万別である。
- 現状維持でよい。
- 私は40代ですが、法令に準じて行動をとっておりますが、私より若い世代には理解しづらいと思います。職業を持って行うにはハードルが高いと思います。

〔近畿地方〕

- 使命や服務規定については、保護司の中でその認識が薄いようである。もう少し地域に根づいた保護司活動をしていく為にもより具体的な視点から検討していったらどうか。
- 対象者の背景にある複雑な事情を理解していく為にも、多方面に渡る知識の習得が必要である。その為にも使命とは何か新たに考えなくてはならない。
- 格調高い表現が現代では足かせになっている。
- 第9条の知識の向上は納得するが技術の向上は想定外である。
- 「使命」との認識は持ち合わせていない。
- 保護司としての活動範囲が広すぎると思うので、役割をもっと限定的にしないと保護司のなり手がみつからないと思う。
- 犯罪や非行をした人への再犯防止や更生を助けるという責任の要する役割である。面接技術や就労支援、福祉関係機関との連携など、専門知識を必要とする。家族背景や生育歴、障害など、対象者の特性を読み取って対応する専門性も必要となってきた。ボランティアでは、限界である。
- 保護司活動を行う上での基本的なことが明確に示してある。誇りを持って活動するための生命線。表現を維持したほうが良い。
- 現在の格調高い表現は維持した方が良い。
- 第1条・第9条共に軽々に内容を変えるべきではなく、いじる必要はない。それよりも各条についての中味を深掘りし、理解を深めることが重要である。
- 昭和25年制定の法律なので当時の社会情勢と現在の情勢は大きく変化している。少子高齢化と情報機器の発達等により犯罪も複雑化、多様化しているため社会背景を的確にとらえた条文にすることが必要ではないか。
- もう少し積極的に公共の福祉に寄与するため、具体的な内容を明記した方がよいのではないか。
- 一定の社会的貢献と実績経験を持った格調高い表現が必要。時代の変化に対応できる柔軟性と法制度に対応した厳格な使命感が必要。
- 第1条には、対象者の改善更生と犯罪予防の啓発等の要件が入っているので、このままでよいと思う。
- 第9条もこの条文でよい。保護司の職業経歴や学識等によって対応の差が出ることは仕方ないが、対応スキルはどの対象者にも平等な対応が望まれる。研修の義務化と参加できない場合のフォローを考える必要がある。
- これまでは対象者の更生保護が重点事項であったが、再犯防止推進計画の

策定によって、より幅の広い使命が付与されたと認識する。個人的使命感から組織的な保護司会としての職務使命が求められ、サポートセンターの設置は単なる個人使命から組織使命への転換になる。

- 保護司の使命は第1条の社会奉仕の精神をもって地域社会の浄化、個人及び公共の福祉に寄与するとあるように今よりも更に地域・行政・学校との連携を密にし、犯罪の予防に役立つようにした方が良いと思う。実費弁償金や活動費において予算の縮小が見られる昨今で理念や理想だけではスムーズな活動に支障をきたす。
- 表現としては問題なく、保護司がこの意識を基に動いているかが問題。
- 保護司制度継続のためには必要。今の時代にそぐわないと思っている人に対しての配慮はあっても良いが、現状で抵抗感はない。服務規程については、もう少し現代的なでわかりやすい文面でも良いのではないか。
- 保護司の基本的なことで、自覚を持って活動するために必要な文章である。第1条は保護司の定義を明確に示される方が理解易く思う。
- 第1条の文言で「世論の啓発」「地域社会の浄化」という内容は荷が重すぎるため別の表現にしたほうが良い。
- 保護司法第1条（保護司の使命）にある「～もつて地域社会の浄化をはかり、～」の浄化という言葉に強い違和感を覚えます。心身の罪や穢れを取り除くこと、社会の悪弊などを除いてあるべき状態にすることなどと辞書にはありますが、罪を犯した人そのものが悪であり、社会から除かれるべきものという感じが拭えません。過去にはナチスの民族浄化や日本でも優生保護法による障害者への差別思想が見えてきます。それとはもちろん違いますが、そういった感覚がこの言葉には含まれているように思えます。法律用語の漢語的な響きの良さも感じますが、是非、今の社会に合う表現での記述になるように変更されることを願います。
- 犯罪者、非行少年の更生を助けることに絞った方が良い。
- （保護司の使命）という内容表示は検討してはどうか。
- 「改善更生」は「更生」だけでもよいのでは。
- 「地域社会の浄化」はもう少し適切な言葉があってもよいのでは。
- 第9条服務についてもう少し具体性があってもよいのではないか。
- 秘密保持などの状況など、保護司が備えておかなければならない条項をもう少し具体的に。将来を見据えたということになれば、ハラスメントなどについて必要になる可能性もあるかもしれません。
- 地域に根差した活動として、更生を助けるために地域の住人である保護司が対象者に寄り添うことが大切だと思う。
- 第1条について格調は高いが現代社会にそぐわない。『地域社会の浄化』とあるが、浄化ということは差別に繋がる言葉に感じ取れる。物凄く高所から見下ろしているように受け取られはしないだろうか。
- 第9条について『積極的態勢』というのは、結構なことであるが基本的にはボランティアという立場である。このような服務規定は、物凄く重く感じられる。保護司には犯罪予防の啓発というのも重要な仕事であるが、主な仕事は罪を犯した人の更生の手助けである。受け身の立場の職務の者が、『積極的態勢』というのは不思議な感じがする。
- 加害者更生の視点のみではなく、被害者救済の方にも視点をもっと置くべきである。被害者は加害者を恨むが、「罪を憎んで人を憎まず」の格言があるように、何故そのような犯罪が起こったかを理解して頂き、加害者と被害者の橋渡しを民間ならではの柔軟さで対応出来ないであろうか。

- 基本的にはこれでいいと思うが、表現の仕方が難解なので、もう少し平易にする。
- 現在の格調高い表現を残した方が良い。
- あくまでボランティアを基本とする。
- 特に条文の変更は必要なしと思います。社会情勢の変化とともに多様化、また新たな犯罪や非行に対応しうる知識、技能の習得に努める。
- これからも、社会における保護司の立場は変わらないと思う。
- 保護司はボランティアでいいと思う。
- ボランティアを基本とするから活動を続ける事ができる。
- 保護司の使命は時代が変化しようが普遍的であり、文言を変える必要はない。同様に服務規程も同様の対応になる。
- どちらかと言えば、目立たぬように活動してきたが、変わるべきなのだろうか。
- 保護司法1条について、良識のある社会人としてのあるべき姿が記載されており、それを100%実行することは無理としてもできる限り近づくように努力をすることは何ら否定されるべきことではないし、信義則の観点からそのように努力するのが良いと思います。
- 貧困、格差の広がりにより多様なハラスメントが日常的発生することが考えられる。そういった社会的要因により（ハラスメントを受けた人）益々自信を喪失した子供（勿論大人もですが）が自己承認欲求表現の一つの方法として『反社会的行動』に出やすくなる傾向は大いにあると考えられる。本人たちも根の部分では決して、根っからの悪人ではないし、できれば「誰かに認められたい、誰かの役に立ちたい」との想いは持っていると思料します。そういった社会環境はこれからも続くと考えられ、そのためにも更生保護の視点は重要になると考えます。
- 犯罪をした者に対し、国家はその社会秩序を維持せんが為に権力的に、その者に対し、規定の罰を加えている。保護司が担当している保護観察も、この国家権力行使を完遂する為の一部の行為である。したがって“ボランティア”的な発想には無理があるのではないか。保護司制度の根本から検討すべきではないだろうか。権力に基づいた行使と、社会の犯罪予防活動を一緒に考えない方が良い。
- 第1条の“社会奉仕の精神をもって”の部分は削除すべき。
- 文面の「地域社会の浄化をはかり」の「浄化」に違和感を覚える。
- まるで犯罪者が社会を「不浄」にしているかのごとくに感じられる。
- 「地域社会と共にある保護司」を前面に出すべきと考える。
- 「浄化」を削除すべきである。
- 現代の課題である「少子化、高齢化」を見すえ、だれもが疎外されない社会を、保護司が中心になるのではなく、保護司がメンバーの一員として地域社会と協同して作り上げ、安全安心の社会を維持すべく使命とすべきかと思う。
- 今回の課題提起は「担い手の確保が年々困難」で保護司数が年々減少していることにあり、広い年齢層に理解してもらえる表現に変更した方が良い。平易な表現でわかりやすくすべきではないでしょうか。
- 保護司の原点は「更生保護」です。犯罪予防は近年多くのボランティアや警察関係者・自治体が取組んで効果を上げている。
- 保護司は更生保護のレベルを上げて（面談手法、対象者の精神状態の理解、社会的背景、家庭環境等）可能な限り専門的な知識や経験を身につけるべ

きだと思えます。

- 保護司は、保護観察対象者への更生保護とともに犯罪予防のための啓発を主な任務とするものである。社会内処遇の必要性にかんがみ、その任務にあたる者は必要である。その任に当たるものをすべて専門職の公務員で対応することは事実上不可能であり、むしろ現行制度によることのほうがより効果的であると考え。現行保護司制度は、民間ボランティアであり、地域に生活の基盤を置く一住民としての視点からの活動により対象者に寄り添い、心に響く指導が可能になっている。もちろんすべてがうまくいっているわけではないが、たとえ結果的に対象者が再犯するということになったとしてもやるべきことをやり切ったということで、保護司自身の自己充実感につながり、保護司としての職務の継続性につながるものと考え。従って基本的には現行の制度を大きく変更する必要性はないのではないか。必要に応じて修正や改善をしていくことで対応すべきであると考え。ただ、地域によって現行制度で対応することが困難になってきていることも考えられるので、より地域の特性に応じた柔軟な対応が必要ではないだろうか。全国一律の画一的な制度設計では無理が生じて来ているのではないか。
- 保護司は任用上ボランティアの形を取っているが、保護司として更生保護に係る社会貢献をしたい、また篤志の志を持ちたいという気持ちがあれば誰でも成し得るかと言えばそうではない。また一方で、保護司という名称は別として、その業務は崇高な社会貢献あるいは篤志を志す人によって行われ、脈々と引き継がれてきたことが歴史上の事実として残っている。現在、保護司は保護司法という法律を根拠としてその存在を国民に明確に示し認知されている。同法第1条「保護司の使命」には、保護司の真髄、あり方、立ち位置、さらには社会における対応のあり方についても明確に成文化している。第9条「服務」についても同様に明示されている。保護司となり更生保護に係る社会貢献あるいは篤志の志を持つとする人は、法律以前にすでに十分に持ち備えているものと考えている。しかしながら保護司法により「保護司の使命」が成文化されているその意味は大きく、保護司は当該法律に定められた「保護司の使命」を行動の指針として活動することを法の定めとして求められ、また国民もそれを認知し期待しているがゆえに保護司の崇高さを顕彰することになると考えている。
- 保護司法（職務の遂行）第8条の2第1項：犯罪の予防を図るための啓発及び宣伝の活動とする。保護司会及び保護司会連合会に関する規則（保護司会の任務）第4条第2項：保護司及び保護司会の活動に関する広報宣伝とする。
- 更生保護のボランティアを我々と一緒にやりましょうとまず声掛けをするような姿勢が必要。使命感は活動を通し、研修機会や所属保護司との交流を通じて、また、実務の処遇を体験していく中で培われるものと考え。
- 保護司の使命であることを意識し、維持することが肝要で、肩書や名誉を目途として、保護司の立場が利用されることがないようにすべきである。
- 「保護司の使命」は現状のままで良く、変更する必要はない。
- 「保護司の使命」を見ると、ボランティアとしてハードルが高いと感じる。
- 現在の条文は、精神論的な内容で心に響くものが少ない。
- 「保護司の使命」は、対象者と向き合うことに尽きるのではないのか。
- 非常勤の国家公務員という現状の「保護司制度」は残していく方が良い。
- 保護司法第1条の「世論の啓発」、「地域社会の浄化」は言葉として重く、

適当ではないのではないか。

- 保護司法第1条に「犯罪の予防のための世論の啓発」とあるが、実際はなかなか難しく。「保護司の使命」とまでするのは無理があるのではないか。
- 保護司法第1条の「地域社会の浄化」という言葉に違和感がある。「浄化」とは「汚れや心身の罪・悪を取り除いて、清浄・清潔にすること」であり、現在の表現では、犯罪や非行をした人が「浄化対象」であるように受け取られかねない。
- 保護司法第9条の「人格見識の向上」という表現はなくともよいのではないか。
- 保護司法第9条に「必要な知識及び技術の修得に努め」とあるが、保護司研修が平日の日中のみでは困難である。
- ボランティアであるからこそ、保護司を続けてくることができたと思う。
- 保護司は「守秘義務」に対する意識がしっかりしていることが大切である。
- 「保護司の使命」、「服務」は、保護司の根幹をなすものであり、今後も守っていくべきである。
- 再犯防止ではなく、犯罪の予防が最も重要であり、警察・学校・行政・民間団体との連携を密にすること、保護司の存在を理解してもらうことが大切である。
- 地域社会への働き掛けを「福祉の心」ですることは重要である。
- 保護司の職務で重要なのは、第一に保護観察、生活環境調整、第二に犯罪予防活動であり、それを実行するために関係機関との連携が必要である。
- 「保護司の使命」を理解・自覚し、それを念頭において活動している保護司がどれくらいいるのか疑問である。
- 犯罪や非行から立ち直ろうとする人たちは社会から最も排除されやすい存在である。このような人たちをどのように支援していくかが保護司活動である。つまり「生きづらさ」の支援であり、それが「保護司の使命」である。
- 保護司についてボランティアを基本とすることは維持すべきだが、保護司会の会計事務の簡略化を希望する。
- 保護司は司法行政の末端を担う極めて重要な任務を帯びており、このことに誇りを持っている。一般的なボランティアとは区別すべきである。
- 社会情勢の変化に伴い、保護司の高齢化や対象者との認識の相違が生じている。保護司候補者の減少により負担は増加しており、地方公共団体や民間団体との協力が必要である。
- 保護司活動は、使命でも、仕事でも、ボランティアでもなく、巡ってきた大人としての役割だと受け止めている。
- 保護司の超高齢化時代を考えると、ボランティアという現行制度には無理が生じている。このままでは「ボランティア」という美辞麗句に踊らされて保護司になる人はいなくなると思う。
- 社会を支える少年たちの更生のため、保護司自身も改善すべきところは改善する姿勢、自助努力が大切である。
- 犯罪数の減少、一方での高齢者犯罪の増加傾向に対応する、「地域とのつながりの構築」を意識すべきである。刑事司法と合わせて司法福祉の重要性を強く前面に押し出すべきではないか。
- 対象者から保護司への加害は報道等されないが、対象者の自殺、繰り返される再犯（再非行）で心に傷を負う保護司はいる。ボランティアの限界を感じる。

- いつの時代も、関係者に寄り添う姿勢が「保護司の使命」であるように思う。温かく見守り、信じてくれる大人がいることを実感してもらう意義は大きい。
- 「保護司の使命」は不変だが、負担軽減を図らないと、保護司制度が持続できない。
- 子どもたちが、「明日に希望を持つ心が養われるような世界にすること」が「保護司の使命」ではないか。
- 「保護司の使命」は、保護司法第1条のとおり基本的に奉仕でなくてはならない。現代社会では、「奉仕の精神」は失われつつあるが、災害ボランティアの様子等をニュースで見ると若い人のボランティア精神は決して失われたのではないと気付かされる。その心を保護司活動に向けるためには、保護司活動を行う上での環境整備が必要ではないか。具体的には保護観察対象者等との面接場所の確保である。
- ボランティアであっても、保護司としての使命についてははっきり格調高い表現で残される方がよい。
- 人と人との関わりなので仕事量を図るのが難しく、ボランティアを基本とする制度にならざるを得ない。
- 保護司として自身を高めていく姿勢が何よりも大切。また、そういう考えを有している人が保護司に相応しい。
- 誰にでもできる仕事ではなく、時代は変わってもこのままの規程でよい。
- 「地域社会の浄化をはかり～」という表現には納得がいかない。浄化とはどう捉えるのか。
- 全体的にもう少しわかりやすい表現がある方がよい。
- 月2回の面接に要する時間、心労など、担当する人がいる場合負担が大きい。ボランティアを基本とする現状制度には無理がある。
- 第9条の「知識・技術の習得」という点で、保護司として「傾聴・相手に応じた話術、発達障害等に対する注意点」等の研修が不足していると感じる。
- 使命の表現が堅苦しく思うので、「保護司の責務」とか「職責」「目的」等に変えてはどうか。
- 秘匿義務について、関係機関との連携においては守秘義務を課さないと話が進まないと思う。既存の文章では、絶対に対象者の状況を説明してはいけないと読み取れるので、何らかの文章の追加が必要。県や市町村で行っている児童虐待の関係者会議では、参加者には守秘義務がかけられていることが明記されているので、そのような形で明文化された連絡会議ができればよい。
- これから先、保護司のなり手も少なくなってくると思うと、理解の難しい表現ではなく一般の人にもわかりやすい表現をしてほしい。
- 今日、保護司を取り巻く事柄は多岐にわたり、本来の保護司活動に加えて様々な活動を行っている。例えば、BBSで取り組みの中で多忙な若い先生を勧誘すべく、保護司が出向きお願いをすることもあるが、その趣旨は理解されても時間に余裕がなく、実行できる保護司が少ないのが現状。
- 県の更生保護事業協会が実施している休眠預金活動事業「息の長い支援プロジェクト」では、再犯防止の観点から協力雇用主として企業・団体に依頼に回るのだが、企業の多くは思惑がらみで参加している。
- 使命はそのままよいと思うが、現状よりさらに職務を増やすことは、保護司の確保から難しいのではないかと思う。

- 現代が変わっていきこうと使命や目的は変わるものではない。この世から犯罪や非行がなくなる限り保護司は必要。
- 定年延長や再任雇用が進む中で、仕事に従事しない人は高齢化し、また柔軟な思考や新たな知識・技術の習得が比較的困難な状態になりやすく、保護司の服務を守る上で厳しくなる傾向がある。
- 人を預かる仕事であり、心を大切にし、接することができる（傾聴）、正しく導けることが必要。時代が変わっていく今だからこそ必要とされるのではないか。ボランティアとは思えない重要な任務であると思う。
- 「犯罪の予防のため世論の啓発に努め」とあるが、更生保護の使命は、国家機関が犯罪者に対する指導・援助を行い、個々の犯罪者の更生を実現することにあり、真の意味において個々の犯罪者の更生が実現すれば、その者が再び罪を犯すことはなく、その意味で再犯が防止される。まして、犯罪予防（再犯防止）の切り口は非常に多面的で、そこに注ぐ保護司としてのパワーは相当量の負担となっている。その点からも、「犯罪予防・再犯防止」が保護司使命の第一義的なものと考えべきではないと考える。
- 原則はボランティアとして設置すべき。ただし社会に対するPR活動が少ないように思う。
- 犯罪がますます増えていく社会の傾向にあって、保護司として彼らと関わっていくことは大切だと思う。
- 世の中が平和で、世界中の人々が穏やかで安定した生活が送れる社会、明るい社会が完全に実現できたら犯罪はなくなるだろうし、犯罪がなくなれば再犯もなくなる。保護司など必要なくなる平和で安全・安心な社会の実現こそ、今とこれからの保護司の最大の使命であると考えます。
- 理念は大切にしつつも、何度もボランティアで片づけるのは時代にマッチしない。使命というより少しお手伝いといった感覚の方がこれからの時代にはマッチする。あまり大上段に構えると受け手も強くなるのではないかなと思う。
- 犯罪予防と、犯罪をした者に善悪の神髓をどのように伝えるべきかという使命がある。
- 若者の薬物問題、闇バイトに手を染める問題等、未来ある若者の犯罪予防に取り組むべきと思う。
- 保護司法第1条「地域社会の浄化をはかり」という表現は、汚いものを綺麗にするというようなイメージを抱かせる。そのため、同文言については変更した方がよい。
- 保護司はすでにボランティアの域を超えている。ボランティア活動としては、個々の責任が重すぎる。
- 保護司の目的は、犯罪・非行をした人の更生にあり、昨今求められている活動の「啓蒙」など表に出る仕事をするのは難しい。
- 現状の表現や同規定に問題はなく、新しい制度まで必要ない。
- 理念は良いが、ボランティアを基本とする現状は不安感が大きい。
- 理念や使命は格調高いものだが、それをボランティアである保護司に重責を担わせることで、保護司のなり手が見つかりにくい。
- 保護司法第1条（保護司の使命）及び同法第9条（服務）の規定については、現状のままで良いとする意見が多かったが、ボランティアを基本とする現行制度には無理があるとの意見も見られた。

〔中国地方〕

- 世界に誇る「更生保護制度」を知らしめる。
- 保護司法第1条に規定する文言が保護司の使命を的確に表現している。
- 社会貢献活動は社会の利益や福祉に寄与する行動である。
- このまま継続されることを望む。保護司の有償化はあり得ないと思っている。
- 研修について、平日の昼間に実施されているが、出ることが不可能な人もいる。休日や、夕方以降の時間に設定することはできないものか。
- 多様性が叫ばれている時代だけに柔軟な対応があってもよい気がする。
- 当地区は県下でも過疎化、高齢化が著しく進む地域で、保護観察対象件数そのものが少ないことから、在職中に対象者と接する機会も少ない、若しくは一度もないまま離職することも多いが、人口減下で選ばれている方たちなので、使命感を高く持っている方が多いと思う。
- 時代の変化への対応が必要であるとは言うものの、更生保護に特化した保護司の使命は明確であるべきで、現行の使命を尊重するべきである。
- 黒子に徹するようと言われていた時代を経て、現在は地域で支えて犯罪を未然に防ぐ活動も使命だと理解しているが、対象者がほとんどいない中心部以外に居住する保護司が使命感を自覚する機会が少なくなっている。
- 現状で問題ない。
- 保護司法第1条の保護司の使命にあるとおり。
- 保護司法第1条保護司の使命、第9条服務については、その社会奉仕の精神にのっとり諸活動を行っている。さらに、犯罪や非行を未然に防ぐための、犯罪予防活動のさらなる充実を図る。保護司法第1条に識見の高い表現が掲げられており、今後もその精神たるものを維持・継続していく必要がある。
- 再犯を防ぎ、穏やかな社会を作る事も使命の一つと思います。
- 犯罪予防のための啓発活動・地域社会の浄化らしき事は、個人及び公共の福祉に寄与できていないと思うが、学校との連携は出前授業等を行い、実施している。
- 保護司の使命の考え方は、基本的には昔も今も変わらないと思う。
- 平穏な山間地域においては、保護司の認知度が低く、後継者について「保護司の使命」が堅苦しい表現となっており、説明に苦慮している。
- 保護司の使命の一つに地域の人々と連携して行う更生保護啓発活動があるが、この活動の中で保護司や保護司会はどのような役割を果たすべきか。
- コロナ禍が3年間続いたため、相対的に活動意欲・使命感の低下が見受けられる。
- 若年対象者に対し、熟年保護司が対応している。→寄り添えるのか（ジェネレーションギャップ）。
- 保護司の高齢化と若年空洞化。
- 第1条：社会奉仕の精神→社会の多様性を尊重し他者を慈しむ寛容と非暴力の精神。
- 第9条：保護司はその使命を自覚し常に人格識見→人間性が豊か・知性あふれる慈悲深く謙遜に努める。2項：保護司はその職務を行う→現状のままボランティアであれば、現在の格調高い表現は継続。
- 課題としては、再犯を繰り返す者にはその理念は通用しない。精神論だけでは解決が無理。
- 保護司の使命としては保護司法第1条で言われている通りであると思う。ただ、服務では足かせとなり保護司の減少に繋がっているのではと思われる。

- る。
- 市町村で策定している再犯防止推進計画の実施のため、市職員の保護司任用を進めていく。
 - 保護司の確保は厳しいが、保護司の具備要件を下げる必要はない。
 - 保護司としてのプライド、モチベーションを保つためにも下げる必要はない。
 - 現状でいいと思います。
 - 保護司制度は自発性のあるボランティアで成り立っていると言われるが、保護司の使命を謳う法の条文には、自発性がない場合にも使われる奉仕という言葉が使われており、違和感を覚える。
 - 保護司法の保護司の使命第1条にのっとなって活動している。特に犯罪予防に関しては、保護区において、年間を通して種々行事を計画し、会員の協力によって実施している。また、各分区においては、地域（学校、公民館）の中に入り、地域活動への協力、更生保護活動の啓発を行っている。しかし、近年、就労年齢が上がり、仕事と保護司との両立に悩んだり、無理をしている会員も少なからずいるのではないかと推察している。
 - 当保護区では、企画調整保護司を中心とした事務局体制を透明化し、分区の意見を吸い上げながら、事務局からの発信に努めている。
 - 委嘱を受ける段階での使命感が、あるようでない。知り合いの保護司に勧められたのでしかたなく引き受けたという場合も多いのではないかと推察している。
 - 保護司としての資質向上のための研修機会がマンネリ化の傾向にある。有職者が参加しにくい研修の日時設定がある。
 - 保護司の大会や各種機関誌においては、顕彰・表彰や寄附金の披露に重きが置かれており、保護司本来のボランティア精神と乖離する状況がある。
 - 保護司はあくまでもボランティアであり、現状任務で良いと考える。
 - 対象者の心が開かれるような会話の工夫。
 - 保護司法第1条に示されているとおり、ボランティア活動を中心とした表現が妥当であり、大切にしなければならない。
 - 保護司の使命について、本音と建て前があり、使命を真に理解していないと思われる保護司がいる。
 - 現状で問題ない。
 - ケースはないが、保護司としてすることがないわけではなく、犯罪予防活動に熱心に取り組んでいる。
 - 本来の保護司の役割から派生した雑多な仕事に振り回されている。対象者の改善更生と犯罪予防といった原点に立ち戻るべき。
 - 新規保護司の確保。
 - 「誰一人取り残さない」といった観点で、現状の個人情報保護法や個人自由主義が、社会的適合能力無しの対象者でも寄り添わなければならない難しさがある。
 - 守秘義務の遵守と対象者に寄り添うこと。更生の手助けとなれば有難い。
 - 守秘義務の遵守と犯罪予防等の活動・広報活動の棲み分けが難しい。
 - 保護司法第1条にある保護司の使命のとおりと考える。
 - 現在の表現を維持したほうが良い。
 - 係属する犯罪件数が減少傾向にあることから、啓発活動を通じた犯罪予防や就労支援など再犯防止に重点を置く方向がより求められる。
 - 地域社会や支援者とのより密接な連携が必要。
 - 第1条：地域社会の浄化のために保護司になったのではない。

- 第17条：必要な協力をする事ができる→せめて努力規定に。
- 各保護司は、地域社会に溶込み地域内の対象者と向き合ってきている。更生を願い頑張っている。
- 事件数の激減により、処遇に係る活動が少なくなり、会員のモチベーション低下が課題となっている。
- 「誰一人取り残さない」という理念は大切である。
- 環境調整の対応が難しい面がある。
- 事件件数が少なく、せっかく保護司になったのに処遇活動がない。
- 保護司を確保するのは大変困難な状況であるが、今まで通りのボランティアの精神を基本とするのが望ましいと思う。
- 私も縁にふれれば保護観察対象者になりうるという、この「私」という視点が必要。
- ケースを担当する保護司は限られており、研修を受けるも、実践する機会もなく、形骸化している。
- 無給のボランティアでよい。
- 仕事等で活動に参加できない。
- 保護司法第1条が基本で、全てのボランティアに共通するものである。
- 対象者を担当することが保護司の第一義的な使命だが、犯罪予防活動も仕事の一つである。ただし、保護司数に対して対象者が少ないのは良いことだが、対象者を何年も持たない保護司は、必然的にやる気をなくし、使命感が希薄になり、保護司を辞めていくケースがある。
- 罪を犯した者の改善更生を目的とするが、そのことを地域社会に認識してもらうことが必要。(社会的評価を上げる)
- 保護司の活動や保護司会活動の理解や認知度の高揚。
- 保護司法第9条の知識及び技術の習得について、研修会が平日の昼間に計画されるが、定年後等の時間的余裕のある人以外は負担に感じることが多い。
- 社会貢献したいという意欲のもとに保護司を受けているケースが多い。
- 保護司の使命は今も昔も保護観察と環境調整であると思う。
- 事件数の減少により事件を担当していない保護司が増えている。
- 保護司法第1条、第9条共に、別に問題はないように思う。
- 保護司法は、昭和25年に制定され現在にいたるが、現行制度と現在の実施状況との間に隔たりがありすぎるように思う。
- 地域で保護司が他のボランティアと同等、またそれ以下に軽く見られている感じがある。使命は崇高でも喜びが感じられないという保護司もいる。
- 会議や報告事項が多いように思われます。
- 使命という言葉はボランティアとしては重過ぎるように感じ、抵抗がある。また「社会奉仕の精神をもって」は現状にマッチしていない。
- 現在、社会構造は価値観の多様性等により複雑化し、地域での役割を再認識する必要があります。この為、保護司活動は、対象者の更生保護と併せて再犯防止活動等の地域活動も併せた活動が必要になっています。
- 保護司の使命は、保護司法に記載のとおりで不変的なもの。
- 保護司を引き受けた人は皆、使命感を持っている。また、保護観察のなかで自分も改めて気付かされ、勉強になることも多い。保護司は人間道場。そして、対象者の更生改善を喜ぶことが出来る幸せ。
- 第1条に掲げる使命は、無償のボランティアとして社会貢献を果たすことが期待されているのであり、様々な経過で保護司に任命され、活動の実態

も思いも一様ではないが、急速に変化しつつある現代社会にあって、活動の原点に絶えず立ち返るためにも社会的使命のアップデートが必要。

- 当県のように、保護観察対象件数そのものが少ない場合、事件担当の機会がないまま年数が経過し、研修機会は多くあるものの、そこまでにとどまり、結果として保護司としての使命感の低下が懸念される。
- 犯罪予防活動は、各保護区が小地域単位で学校や公民館などと連携を図りながら工夫をされている。一方で、仕事との兼ね合いで参加しにくい、負担が偏る、マンネリ化や形式化などジレンマもあるように見受けられる。
- 保護司を取り巻く社会環境といった観点にたてば、犯罪の凶悪化、DVや虐待、ネット犯罪の増加などは本県においても無縁ではなく、今後とも個々の立ち直りへのいわばプロフェッショナルリズムが求められるとともに、犯罪や非行が生み出される社会的孤立、貧困や分断、格差などの社会的背景を直視する必要もあると思われる。無給のボランティアとして社会奉仕に徹することを重視すると共に、専門性の修得や社会課題の解決に貢献したいという多様な使命感に応え得るような研修プログラムも必要とされるのではないか。
- ボランティアであることを基本とするべきである。
- 保護司について、地域において果たさなければならない役目として理解されているが、そもそも犯罪や非行が少なく、複数担当制が積極的に活用されているものの、対象者を担当する機会が乏しいため、犯罪者等の改善更生を助けるという使命について実感をもって理解することができにくい人がいる。
- 法の使命は良く表していると思うが、課題はこれを広げる方法。
- 保護司の使命に関する法律上の文言や理念は、現状のままで良いという意見も一定数見受けられる。一方で、現代に相応しいか疑問を抱いている保護司が多くいる。中には、理念といった抽象的な文言よりも実効性のある使命にしてもらいたい、多様性といった現在のトレンドを取り入れるべきである、保護観察等事件担当という具体的かつ役割が明確になるような文言としてほしいといった意見がある。
- 保護司法第1条は維持すべきで、不変と考える。

〔四国地方〕

- 保護司法第1条（保護司の使命）のままで良いと思う。
- 現行のまま、引き続き保護司法第1条及び第9条の規定に基づき、誠実に粛々と活動。
- 崇高な精神を持つ方々が活動してくださっている。ただ、今後については不安な部分もある。
- 社会奉仕の精神を持ち、取り組んでいるが、高齢化も進み、定数割れとの実情もあり、今後の活動に影響が出てくるであろう。
- コロナで活動が規制され、十分使命が果たされていないと思う。と言うより、保護司としての使命感が希薄になりかけていると思われる。使命が何なのか把握できていない保護司がいるのではないかと思う。
- 保護司は罪を犯した人の更生を手助けし、再犯防止の為に社明運動などを通して、更生保護女性会をはじめ地域社会の一員として更生保護活動をするのを使命と考えます。
- それぞれ志をもって委嘱を受ける。
- 保護司の使命、サービスは必要なことで、全く変える必要がないと考える。

- 今のままでいい。
- 保護司の使命、服務については現行の規定どおりでよいと思われる。
- 保護司法第1条・第9条の使命、服務でよいと思う。
- 現在の格調高い表現による保護司としての自覚は常に必要であると思う。
- 2大目的である①犯罪者等の改善更生を助ける、②犯罪の予防については保護司の使命としてよいと思う。
- 保護司は崇高な役割を持った職務である。そのことを自覚することにより尊厳を持って活動することが肝要と思われる。そして地域社会から尊敬される存在でありたい。
- 保護司の使命は、時代と共に変わるものではなく、普遍の概念を示す旗として大切にすべきであると考えます。
- 現在の表現を維持した方がよい。
- 法で求める高い使命を背負って、なってくれる人は少ない。
- 田舎は担当者も少なく、保護司も使命の認識が少ないと思う。
- 保護司法第1条にあるが、前任保護司から勧められ就任し、保護観察官の指示や会合に参加するなど、言われたことをこなしている。
- 既存の更生保護による支援の限界。対象者の更生と地域社会の防犯が使命。
- 現状としては、保護司法第1条の保護司の使命に従って業務を行っている。課題としては、保護司自身も高齢化し職務を行うことも大変さを感じている。
- 世の中のグローバル化の視点を取り入れればと思う。
- 現状の保護司法の表現について異議を唱えるものではない。
- 現状のままで良いと思う。
- 保護司にかかわらず、最近ではボランティア活動に参加する人が少なくなっているように思う。保護司の基本には社会奉仕の精神が求められているが、これからはボランティアだけに頼っていくのは難しいのではないか。
- 保護司の使命とサービスのバランスの再考。
- 保護司法第1条及び第9条では崇高な表現となっており、各位取り組んでおられると思う。ただ、保護司の身分がボランティアであり、社会奉仕である以上限界はあると思われる。
- 第1条にある社会奉仕の精神とか公共の福祉と云う言葉は、十分理解できるが、現在の社会状況の中で地方では、学校の統廃合や過疎化が進み組織的な活動をする機会が少なくなり、以前に比べ家庭・職場・地域において他人との関わりが大変少なくなっており、自己中心的な行動をとる人が多くなった。
- 保護司は、そもそも社会奉仕の任であることが基本であることを認識していることが必要。
- 保護司の使命を全うするために保護司会内はもとより、協力関係にある自治体や関係機関の支援を得る必要がある。情報共有が十分にできない状況の中で、対象者やその家族などの情報をどこまで共有できるのか、守秘義務の範囲内での明確なルールが無いことで、保護司個人が抱え込む使命への負担が大きな弊害となっている。
- 現状で構わない。ただし、「社会奉仕の精神」「犯罪者、非行少年の改善・更生の援助」「犯罪予防のための世論の啓発」「個人及び公共の福祉への寄与」については自覚を徹底する必要があるように思う。
- 「社会奉仕の精神」と謳っているが、言い換えれば「人の役に立ち、社会

の役に立ちたいと思う心」をさすもので、「互いを認め合う心」とかいった、やわらかい表現でどうか。

- 「地域社会の浄化」とあるが、浄化という言葉は、穢れを取り除くといった、周囲に対して強い影響力を与える言葉に受け取られる。それだけの知見を必要とするのであれば、保護司というボランティア活動でそこまでできるのか違和感を持たざるを得ない。
- 保護司法第1条の文言は、全体的に抽象化された形で表現されていて、具現化された文言にすべきではないか。
- 保護司は様々な活動の中、本来の保護観察、生活環境調整等対象者を担当した場合の遂行度は高いが、その他の活動（自主的な参加行事）の参加率は低い。更生保護活動は本来の保護観察業務も含め犯罪・非行をさせない社会環境の整備（啓蒙・啓発）の必要性を認識する意識改革が必要であり、全保護司がすべての活動に対し自覚を持ち積極的に参加するような保護司会であるべきと考える。
- 私の地域では、人口減や高齢化の急速な進展により、保護司として適格と思われる者が少なくなっている。また、人権擁護委員や民生委員、自治会長などの公的役職を兼任する者も多く、保護司の担い手の確保が大変困難な状況となっている。一方で、犯罪や非行の件数は減少傾向にあり保護司が扱う件数も少なくなっている現状にあり、定員数の見直しが必要でないか。
- 薬物依存や発達障害など専門的な知識や経験が求められるケースが増えてきている。
- 言われたことをこなす以外のことを積極的にできる方、できない人がいる。
- 保護司のボランティアだけでは限界がある。
- 保護観察官の異動が早すぎる。
- 対象者の更生と地域社会の防犯が使命。最近は後者に力点が置かれたようになってきているが、それで良いのかを考える必要がある。
- 対象者の再犯防止、対象者の更生することの大切さを一緒に考え指導する。
- 若い保護司は現職で働いている中で委嘱を受けているので、研修会など、平日に参加、平日の日中に参加は難しい方が多い。
- 保護司となり対象者と寄り添い向き合うことに努めてきた。保護司活動を通じて人の輪が広がり、少しは社会や対象者の役になっているという充実感もある。その一方で保護観察処遇の困難さを感じることもある。
- 今後、被害者弁償などの項目が増えていくと、責任も増え、なり手がいなくなる。
- 保護観察所主体の研修（薬物など専門的な項目も含む。）がない。
- ボランティアを基本とする現状の制度には無理が出てきている。
- 対象者の再犯が増えていることが心配である。
- 社明パレードは行っているがもっと啓発活動をする必要があると思う。
- スキルアップの研修が少ない。
- 再犯者率が上昇傾向にあることから、地方公共団体や民間協力者と連携した取り組みの必要性が重要と考えられる。とりわけ、社会の一員として安定した生活を送れるためのサポートが必要である。
- 保護司は必要な知識、技術の習得、及び積極的な態度が求められる。保護観察制度の改正等を理解することや保護司の資質能力を高めるためには、これらの内容は重要と考えられる。
- 保護司の高齢化で対象者の考え方に理解できない場合がある。

- 地区の地域別定例研修会、自主研修会の出席率は、昨年度70%前後で推移している。これを高いとみるか低いとみるかは研修部会等でこの出席率が取り上げられるところをみると低いと考えられているようである。
- 保護司法制定後何十年も経過しているにもかかわらず、保護司の社会的地位が明確ではないうえに地域や学校で周知されていない。
- 現状は再犯防止の見守りに止まっている。できれば、就職や住居確保など環境調整や出口支援から関わって、当事者との信頼関係を築いていくことが望ましい。
- 発達障害、パーソナリティ障害などの知識に乏しく、当事者との関係性も個人の人生経験に依存している。
- 保護司自身に老人としての名誉職的な感覚が見られ、持続可能な発展性が感じられない。できれば、人生の発達課題としての本質的な自己肯定感が得られるようなものでありたい。
- 活動がボランティアの位置づけが現状なので、それに対しての個人の負担（経済面、待遇面）の改善。
- 経済面、待遇面の改善を検討する。
- 社会において、その役割や活動内容は十分に認知されているとは言い難い現状が今日でも現存していると言っても過言ではない。日々の活動内容の啓発の在り方の不十分さが表れているものと考えられる。

〔九州地方〕

- 第9条保護司信条に添って書いてありそのままでも良いと思います。
- 保護司の使命（第1条）及び服務（第9条）ともに的確な条文であり、改正の余地はないと思います。
- 私が保護司を拝命し、第1条を読んだ時、使命に応える自信はなかったが、何人もの対象者を担当させて貰い、全く第1条をやっている手ごたえを感じている。
- 保護司の使命・服務が対象者一人一人の更生を目指すということは十分理解しているが、保護観察終了時に満足感を感じて終わることは少なく、使命・服務といった言葉に対し大きなプレッシャーを感じる。対象者の更生ということに対し、社会全体の問題の中での保護司の役割やあり方、使命・服務について表現できればと思う。
- 現状で十分だと考える。
- 最近、観察所は新任保護司推薦について「45歳程度」の人材を探すよう、指導しているが、その年齢の人は熱意は多くあっても時間の余裕は無いと思われる。
- 保護司の使命（第1条）には崇高な目標を掲げており、あえて改正する必要はないと考える。
- 服務（第9条）についても、保護司の使命を自覚し人格見識の向上に務め、知識及び技術の習得を図り、積極的態で職務遂行を行うことに何ら異論はない。
- 初めてじっくり読みました。第1条はすばらしい理念ですが、「世論の啓発」「地域社会の浄化」が増加し、参加の負担で保護司になるのを嫌う方もあります。第9条も過度に力説すると兼業の中で服務される方が少なくなります。気軽に保護司になってくれるように勧誘したいものです。
- 会の運営について運営的に一番必要とする資金面であります。各家庭からの愛の募金、市町からの助成金、企業等からの賛助会の募金等に一年に渡

- っての気遣いが必要です。
- 犯罪も多様化している為に細かい指導を必要とする。
 - 法第1条に「社会奉仕の精神をもって」とありますが、私の印象は「やらされ感」が否めません。「ボランティアの精神をもって」等自主性を重んじる表現が適当ではないかと考えます。また、「地域社会の浄化」とありますが、「社会を浄化する」というと、これもまたやらされ感が付き纏います。コロナ禍での「ロックダウン」の悪しきイメージが思い浮かびます。安全で安心して暮らせる地域を目指して、住民が協力して共生社会を作り上げてゆくという、自主性を重んじる表現が適当ではないかと考えます。
 - 立ち直りをサポートする保護司活動は、社会福祉を充実するための根幹、基本精神になりえると考えます。社会全体の地域活動の担い手の方々に更生保護活動を理解していただくには、何が必要か。協力をいただくには何が必要か。大きなくくりで議論すべきと考えます。
 - 保護司の使命は第1条及び第9条に記されているとおりであると思います。課題はこの条文や保護司信条を理解し、保護司としていかに自身を高め、職務に邁進する自覚を持つことが大切だと思います。さらに地域の保護司であることを理解し、地域と連携して活動を進めることが地域社会の浄化へ繋がることだと思えます。
 - 自分の子供達でさえ、子育ては父親として良かったのか、あの場合、こうすべきだったのではの疑問が多くある。子供世代の対象者には反省も含め、良い方向に導ける気がします。又、孫世代には当時いろんな経験を実子にさせて貰ったので、第三者的に意見が言え、保護司の使命は子育てに通じる場所があると思う。
 - 保護司会独自での対象者等の更生活動は限界がある。これまでには類を見なかった対象者の高齢化（認知症）や個性と捉えられる（発達障がい・精神疾患）等の更生に対する保護司の面接に対する困難さが増してきている。
 - 第1条の「浄化」という文言は、上部の者が遅れている者を清浄にするという上から目線のイメージがあるので、他の適切な言葉に修正すべきと思います。例えば、「地域社会の安全、安心」等。
 - 第一条「地域社会の『浄化』をはかり」の『浄化』という文言は、環境改善やお清めといったイメージが真っ先に連想され、一方で民族浄化といった負のイメージも浮かび、違和感があります。例えば「安全安心な地域社会づくりをはかり」とか「住み心地のよい地域社会づくりをはかり」といった言い換えを検討したらいかがだと思います。
 - 保護司の使命やサービスについては、現行のままで良い。
 - 法の改正については個人的には意見を持っていません。
 - 特にありません。第1条を改正する必要はないと思います。
 - 「犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助ける」という保護司の使命は各保護司は自覚しています。一方、犯罪予防活動の面では、地域社会の中では青少年健全育成会をはじめとする各種団体（少年育成員、PTA、自治会等）も犯罪予防活動をおこなっており、その中における保護司の位置づけが明確になっていないくらいがあります。
 - 現行の「立ち直りのサポート」と「明るい社会の構築」が使命の両輪という基本的な考えは不変でよいと思います。
 - 社会を明るくする運動そのものだと思います。
 - 安心安全のために地域の方々がどのような意見を持っておられるか、どの

ような悩みを持っておられるかを、聞いてゆくアンテナを持つことが大切です。そのための情報収集力を保護司会としてつけてゆきたい。

- 都市部以外の保護司会にあつては、ケースを担当する（担当を経験したことがある）保護司が少なくなり、保護司を拝命しても何をしたらよいか戸惑っている会員が多い。我が地区会においては全員参加を原則に、月に1度は街頭に出て防犯の意味を込めた立哨指導（声掛け運動）を提唱し、実践している。
- 現行のままよい。
- 今のままで構わないと思います。
- 第1条、及び第9条については特に変えなければいけないところは無し。
- 第二次再犯防止推進計画がスタートとし、県・市町村では再犯防止推進計画が策定され、関係機関・民間団体等との連携体制が構築されつつある。
- 第九条の保護司としての識見の向上や個人情報の遵守など、現在の内容でよろしいと思います。
- 普段、保護司法について深く考えたことがありません。保護司法とは、法務省、保護観察所の決定事項だと思っていました。
- 現行通りで良いと思います。
- 現行の保護司法に定める使命やサービスの内容に意義はありません。非常勤の国家公務員としての自覚をもって職務遂行にあたるべきだと思います。
- 対象者の改善更生への手助けを第一義としながらも、事件数、対象者数が減少している現状に鑑み、犯罪・非行の防止に今以上の注力が必要かと思えます。
- 保護観察対象者の抱える問題の複雑・多様化等による処遇活動が困難化している。
- 犯罪や非行をした人の立ち直りを助ける活動が最大の使命だが、様々な社会問題の解決に貢献していくことが求められる。
- 今日、インターネットなど情報化社会が進展していき、便利さ・合理性を追求することが社会の大きな流れになっています。一方、人と人のつながり、人間関係が希薄になっている状況があります。そこで、更生保護の使命を第一としつつ、犯罪予防の為の啓発活動、特に地域とのつながりを深めていくことが重要なことと思えます。
- 対象者の改善更生へのお手伝いが最大の使命と思えます。
- 対象者の改善更生へのお手伝いをすることが目的であり最大の保護司の使命と思っています。
- 保護司の活動の一環として更生保護女性会との連携が必要と思えますが、他地区の活動状況を参考にしたいと思っています。
- 地道な更生保護活動の実践を積み重ね、民間協力者や地域の人々の理解と協力を得ることが大きな課題である。また、対象者の気持ちに寄り添いながら改善更生を進めていくことが大きな使命である。
- 改正の必要はないと考える。
- 「誰一人取り残さない」は理想に走り過ぎ、現実には不可能と思われる。現場の保護司にとって、対象者とうまくいかなかつたり、再犯を行った場合に、道義的責任を感じてしまい、負担が増してしまうことが考えられる。
- 第1条の「もって地域社会の浄化をはかり」に違和感あり、削除してはどうかと考える。
- 保護司法第1条および第9条ともに、大変重要な条文となっており意見はありませんが、この条文を含め保護司法を保護司一人一人が認識する取り

組みが必要かと思えます。

- 「浄化」の文言は変更した方が良いと思う。勿論、危険や混乱を来す非社会的活動は認められない事ですが、誤って罪を犯した人が刑を終えて社会復帰を目指すことを社会的に応援する考え方を国民全体に浸透させる必要があると考えます。併せて、昨今のSDGsの考え方を盛り込む例を示します。(旧)「もつて地域社会の浄化をはかり、個人及び公共の福祉に寄与することを、その使命とする。」⇒(新)「もつて『個人の多様性を認め合い、地域社会の持続的な安定と発展をはかり、』公共の福祉に寄与することを、その使命とする。」
- 「だれ一人取り残さない」の理念で、だれもが安心して暮らせる明るい社会づくりがイメージできる表現に改める。
- (旧) 保護司は、社会奉仕の精神をもつて、犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助けるとともに、…その使命とする。⇒(新) 社会奉仕の精神をもって「協力機関と協力して、」犯罪をした者…、その使命とする。
- 第9条について、「必要な知識及び技術の修得に努め」を、現在仕事をしている人にとってはかなり難しい状況があるので、リモートなどで可能であればその措置を図る。
- 現役地方公共団体の、職員を特例保護司として、委嘱願いたい。その条件として、保護司活動中においては、勤務扱いとする。
- 現在の保護司の殆どは、社会人保護司であり、時間的な余裕は無く、それぞれが保護司活動を行っており、第3条第1項第2号で時間的余裕を有する事とあるが、昭和25年施行時と、現時点では、大幅な乖離があり、本項は削除しても良いと思われる。
- 再犯防止「誰一人取り残さない社会的包摂」の理念を盛り込む。
- 第1条、第9条については原文のままが良いと考える。使命や服務について具体性を持たせると際限のない条文となる恐れがある。
- 第1条や第9条の理念は必要である。今の社会情勢に必要な文言を入れるべき。
- 「誰一人取り残さない」は入れた方が良いと考える。
- 保護司法第1条に再犯防止の文言を加える事。犯罪予防のための世論啓発に努め→「犯罪予防及び再犯防止のための世論啓発に努め」に修正する。
- 保護司法第9条に地域別定例研修会の文言を加える事。常に人格識見の向上とその職務を行うために必要な知識及び技術の習得に努め→「常に人格識見の向上とその職務を行うために地域別定例研修会等に参加し必要な知識及び技術の習得に努め」に修正する。
- 保護司法第1条においては、保護司の使命は、ボランティア精神をもって職務に当たるべきものと規定しているが、「地域社会の浄化をはかり」は抽象的で保護司に負担が重いものがあり、わかりやすい他の表現にすべきではないか。
- 同法第9条においては、保護司自らが身を律して研鑽に努めるべきと理解する。
- 保護司が、日常においても他の模範となるような生活態度に努めることは必要なことであると考えます。
- 「～犯罪をした者…の改善更生を助けるとともに、」と「～啓発に努め」が並列にうたわれているように読める。犯罪予防啓発の部分は削除または第2項に記したらどうか。あくまで、更生>啓発という主従を明確に表現

- してほしい。
- もって地域社会の浄化をはかりの浄化は、異質排除の感じがするし、やや冷たい感じがするので排除する。
 - 誰もが安心して安全に暮らせる社会をつくる。
 - 改善更生を助ける。→改善更生を支援する。
 - 前半部の「保護司は、・・・改善更生を助けるとともに」までは問題ない。後半部の「犯罪の予防のため世論の啓発に・・・浄化をはかり」は「社会を明るくする運動」の地域における活動を意味していると解釈できる。その後の「個人及び公共の福祉に寄与すること」の部分が具体的活動を意味しているのではなく、社会を明るくする運動等の諸活動の成果がこの「寄与」になるのかと悩んでいる。
 - 「社会を明るくする運動」への関りを示す文言がない。
 - 第1条、第9条を修正する必要はない。この条文の中に「誰一人取り残さない社会的包摂」の理念は自ずと含まれている。
 - 保護司法第1条、第9条については現状のままで良いと思う。再犯防止「誰一人取り残さない社会的包摂」の理念を盛り込む。
 - 「再犯の防止等の推進に関する法律」の目的及び基本理念を盛り込む。
 - ①保護司の使命（第1条）について。「地域社会の浄化～云々」という文章の『浄化』という表現に違和感を覚えます。ついては、「～もって、誰一人取り残さない社会的包摂の理念をもって、個人及び公共の福祉に寄与することをその使命とする」がより相応しいと思います。②服務（第9条）について。明記している通りでいいと思います。
 - 現状で問題ないと考えます。
 - 保護司法第1条及び第9条について現行法の表現で良いと考える。
 - 保護司法第1条は保護司としての使命を簡潔明瞭に述べており、これを改正する必要はないと考えます。第9条には服務規定があり、これによって保護司の基本的姿勢となり、活動の支えとなっていることで改正は必要ないものと思います。ただし、保護司法第9条（服務）第2項の「関係者の身上に関する秘密を【尊重】し」を「関係者の身上に関する秘密を【厳守】し」との文言にできないでしょうか。
 - 保護司は社会奉仕の精神をもって罪を犯した者の改善・更生を助けるという使命があり、1条の条文で良いと思う。1条の使命を修得するため常に研鑽に励み、職務を遂行することが重要である。
 - 第9条に人格識見の向上の為の知識及び技術の修得に努めますとありますが、拝命した以上は、年3回の研修会に1回でも良いから出席してほしい。
 - 仕事があると言って出てこない方がいるので任命する時、きちんと聞き取りをしてほしい。事件や報告書を何ヶ月も提出ない場合、本人から辞退しないと取り消しは出来ないと言われた。
 - 第一条の「地域社会の浄化」の「浄化」という文言は、汚物・けがれたものを排除しきれいにするという意味合いに感じ、更生保護にはふさわしくない言葉と思う。
 - 第1条における「地域社会の浄化をはかり」という言葉はより具体的に示していただきたいとは感ずるが、使命並び服務を読む度に身の引き締まる思いがする。
 - 現行で良いと考えます。
 - 「誰一人取り残さない」といった観点から、すべての人々と手を携え、自治体及び関係機関・団体との連携を図り、「地方共生社会」の実現を構築

- に努める。
- 現第1条（保護司の使命）を第2条に変更して第1条に（目的）を新設していただきたい。現行法には法律制定の（目的）がない。法制定後74年を経るが、今回の法改正動向の中で、是非保護司法を制定した（目的）を追加することをご検討いただきたい。この中で国家の責務としての世界に情報発信できる保護司制度の理念を盛り込むとともに保護司の包摂的社会実現の一翼を担う役割を総論的に明記し、以て地域を含めた国民の更生保護に関する理解を深めるとともに、保護司に対する理解と協力を促進し、保護司が誇りをもってその使命を果たせることを期することが必要と考えます。
 - 「もって社会の浄化をはかり」の「浄化」は、表現が適切ではないと思う。
 - 「地域社会と連携・協力し誰一人取り残さない社会を目指し」などの表現に改めたらどうか。
 - 特になし。
 - 「犯罪の予防のために世論の啓発に努め、もって地域社会の浄化をはかり」の部分は削除してもよいのではないか。それがダメならば、「社会の浄化」という言葉を他の言葉に代えていただくとうい。意味はわかりますが、何か宗教の言葉のように感じます。
 - 第9条については、何の変更も必要ないと思います。
 - 20年後、30年後を見据えた保護司制度を考えてほしい。現在のままでは保護司制度は破綻するのではないのでしょうか。今こそ新しい保護司制度を考える時だと思えます。
 - 保護司法に限らず、更生保護法など何の意義も感じることなくも目をとおしていたので特段の意見はありません。
 - 現在の法律のままでうまくいっているのであれば無理に書き換える必要はないのではないか。
 - 使命の条文について、社会の現状にあったわかりやすい条文に見直すべきではないか。
 - 第1条（使命）、第9条（服務）は崇高な理念によって成り立っていると思うが、昨今保護司の中ではこの理念が揺らいでいるように感じる。
 - 改正については、必要はないと思う。
 - 保護司法に規定する保護司の使命（第1条）、服務（第9条）については現状でよい。保護司法の文言は法務省保護局の仕事では。
 - 現状のままでよい。
 - 第1条の「社会奉仕の精神をもって、犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助けるとともに、犯罪の予防のための世論の啓発に努め、もって地域社会の浄化をはかり、」を「社会奉仕【及び誰一人取り残さない社会的包摂】の精神をもって、非行のある少年の改善更生を【支援し】、【犯罪予防の世論啓発を図り】、地域社会の浄化【に努め】、」に改める。
 - 「保護司は、社会奉仕の精神をもって、犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助けるとともに、犯罪の予防のため世論の啓発に努め、もって地域社会の浄化をはかり、個人及び公共の福祉に寄与することを、その使命とする。」で充分表現出来ていると思う。「誰ひとり取り残さない社会的包摂」は保護司の職務に重責を負わせすぎの感がある。
 - 特になし。
 - 現行で可。
 - 保護司法第1条の「もって地域社会の浄化をはかり」の部分を「安心安全

- な地域社会の安定化をはかり」に変更する。
- 保護司法第9条第2項の「その名誉保持に努めなければならない。」の部分
を「個人情報保護に努めなければならない。」に変更する。
- 現在のままでよい。
- 保護司法活動を行う上で特に不自由はないので現状のままで良いと思う。
- 更生するのが使命である。
- 第1条に「誰一人取り残さない地域社会」を挿入。
- 第1条の「地域社会浄化」を、「安全で安心して暮らせる社会の実現」と
いう文言に修正したらどうか。
- 「誰一人取り残さない社会的包摂」の理念を盛り込むことには賛成である。
- 第9条については、特に修正の必要性は感じない。
- 保護司法第1条について、「積極的に」という文言を追記。「もって積極的に」
地域社会の浄化をはかりと文言を追記。※再犯防止の観点から地域社会との密接な
関係が構築されることが急務である。
- 第9条について、保護司法は、その使命を自覚し、常に→積極的態度をも
って「その職務を遂行しなければならない。」の前に「誠実に」という文言を追記。
※規範意識や倫理観を持って行動していただくことが必要不可欠であり、
保護司法は対象者の見本であり常に頼れる存在である。
- 早急に改正する必要性を感じない。
- 個々の保護司法によっては、事情により対象者を持てなかつたり、研修会支
部定例会等への参加ができないことが負担となり、更新を辞退した例がある。
- 更生保護事業を幅広くとらえられるよう活動の（保護司法会）工夫・見直し
が求められるか？
- 第1条中、「改善更生」との熟語に、違和感があります。
- 犯罪をした者及び非行のある少年も、社会の一員として誰一人取り残され
ず、受け入れられるべきであるとの信念は、非常に大事であると思います。
- 「誰一人取り残さない社会的包摂」の理念を盛り込み、地域社会の浄化と
公共の福祉に協力寄与することを究極の目的使命とする。
- 第9条（第9条）について、保護司法は健康維持、日々人格識見の向上と研鑽
に励み物事を正しく判断する力、評価する力を身に付けその職務を遂行する。
その職務を行うに当たって知りえた関係者の身上に関する秘密を遵守し
その名誉保持に努める。
- 改正する必要はない。
- ①「誰一人取り残さない社会的包摂の理念を盛り込むことに賛成する。②
第1条の「地域社会の浄化」という言葉に違和感がある。人は誰でも間違
えることや失敗することもあるが、やり直すチャンスを与えられる、そんな
社会であってほしい。「浄化」より「社会的包摂」が良いと思う。③保
護司法は罪を犯した対象者を人間としてとらえ、再犯防止に向けた対応をす
る。本人を改心させるよう施策を講ずる。④第9条の第9条には、「常に人
格識見の向上とその職務を行うために必要な知識及び技術の修得に努め、
積極的態度をもつてその職務を遂行」とある。その通りであり保護司法は特
別な立場で民間性でありながら多様な見識が必要であると考えます。例えば
話術や洞察力や理解力や心理的な分野も含まれる。日本特有の地域性や人
とのつながり、和をもって尊しとなす、情緒や温かさなどは現在平均年齢
である60歳代の方々からすると当然の時代であった。しかし、近年古き
良きそういった時代ではなくなり犯罪の内容、保護観察対象者の多様性も

言うに及ばず、こういった前提において保護司になる、なろうとするこれからの人々にも多様性が求められる。人は学びによって心も育まれると思う。第9条の服務にある、必要な知識及び技術の習得に対してあらゆる角度から国や行政専門家などのサポートがあるとよい。例えば心理学、社会学、犯罪学、人間発達学、心理療法及びカウンセリング、コミュニケーションスキルの獲得である。

未定稿

(2) 今後必要となると考えられる事項

〔北海道地方〕

- 「浄化」と言う文言に変わる表現を、今後の協議で模索しては如何か。
- 組織を活性化していくためには、若い有識者の保護司が必要である。
- 企画調整保護司は、他組織と連携できる保護司を選任する。また、サポートセンターの機能を理解し、企画調整保護司の役割を果たせる人材を確保するとともに資質向上研修を実施する。
- 保護司の存在が社会において不可欠な存在であり、社会貢献をしている事の重要さをアピールすべきである。インターンシップ制度の活用を明瞭にし、多様な発信をしていく必要がある。
- 団体としての活動で、現在平日日中に行っている活動を、夜間、休日に行う事も考えて行かなくてはいけない。
- 一定の報酬支給を考慮する必要がある。また、こうすることにより保護司候補者の獲得を現役世代にも受け入れられるのではないだろうか。
- 地区担当保護観察官は、保護司の不安を解消するため月1回程度更生保護サポートセンターにおいて、保護司活動に関わる悩みなどについて気軽に相談できる体制を整えることが必要である。
- 対象者の心をくみ取り、むしろこれからの親の教育が重要と感じる。
- ボランティアと、守秘義務など、半公半民の問題点などを、明確にする必要があると思います。
- 処遇活動の未経験の会員の活動意欲の保持に犯罪予防活動の積極的な推進が必要と思われる。
- 保護司法第3条に「時間的余裕を有すること」とあるが、大半の保護司は使命感と熱意のもとに仕事や私的時間を割いて活動しているのが現状である。同条が制定された当時からライフスタイルや社会情勢が著しく変化しており、同部分は現状にそぐわないことから削除すべきである。
- 社明運動に伴う各種活動が多く負担となっている。保護司本来の使命（活動）が対象者の改善更生にあることを明確にして、社明運動を保護司活動から切り離し、他の防犯活動団体に任せるべきである。
- 犯罪をした者及び非行のある少年の改善更生を助けるためには、行・政・企業・学校等とのネットワークをより一層充実する必要がある。
- 地域社会における保護司の認知度が低いことから、国（法務省）はマスコミ等あらゆる広報媒体を活用し、保護司活動について国民の理解を得られるような広報を行うべきである。
- 学校教育現場との連携を密にすることで、犯罪者の減少に寄与できるのではないか。
- 一定程度の活動充実度を担保する手法が必要であると考ええる。
- 保護司の使命に関しての研修も必要ではないか。
- 使命が全体に行きわたるためには、どうしたらいいのか。
- 社明活動・運動は、自治体等とのコラボなどで十分であると感じます。
- 保護司法第1条の条文中、「もって地域社会の浄化をはかり」の下線部分について、削除若しくは文言の変更を提案します。
- 保護司法1条（保護司の使命）での規定は分かりづらい。時代に合わない言葉を整理し、具体的でわかりやすい表現にしてはどうか。○社会奉仕の精神をもって…⇒社会貢献の意識をもって…。○世論の啓発に努め…⇒①地域社会の支援の必要性の広報に努め…。②犯罪の予防や再犯防止のため

包摂的社会の構築（実現）に努め…。○地域社会の浄化をはかり…⇒生きづらさを抱える人達を受け入れる地域社会の福祉の実現に努めることを…。

- 現状に当てはまる法律が必要と考える。
- 若手有職者は研修等の参加も難しく、自己犠牲で休日を割いて参加を求める。軽犯罪が減り、経験も積みづらい。経験豊富な保護司・OBがアドバイザー的な存在になれることが肝要。
- 第9条の服務において保護司の質を上げていくための研修・事業に対し、会社・職場などに対しより参加しやすい制度を国が主導して講じる必要があるのではないか。
- 他団体との連携や地域の方々に社明運動など犯罪者の立ち直りを手助けする保護司の活動を見守り許容して頂く事が大事。
- 保護司とは何かということ、あらゆる場で世間に知らしめることが大切である。一般の人にわかりやすく説明していくことが大切である。
- 更生保護と、更生保護に直接関わる保護司のPRとなるようなより積極的な取り組みが必要と思われる。NHKドラマ「生きて、ふたたび」や映画「すばらしき世界」のような保護司や更生保護の大切さを直接訴えるものが多数出てきてほしいものである。
- 保護司として、地域の安全と安心を担う使命を持って地域の関係する機関・団体と連携した活動を行っている。今後も更に推進していくことが必要である。
- 個人情報保護法やプライバシーの問題などがあり、人物を知りうることに難がある。
- 協力雇用主会との連携強化。
- 社会奉仕の精神の希薄化、公共のモラルの低下などで、保護司活動が行いづらくなっている。法務省の社明の動画を、催しのブースの一角に参加して上映することで活動をより理解して頂けるのではないだろうか。
- 保護観察対象者に関連する事項だけでなく、地域社会で求められる活動のためには、地方公共団体や福祉関連機関、関連団体との連携・強力を使命に加える必要がある。
- 保護司の具備要件の再考。
- 法務省、保護局、地方行政と公的機関が前面に出て、更生保護について啓発活動を進めていただくと、一般市民へのアピール度が違う。これまでの地域活動のあり方を変えることができる。
- 犯罪を未然に防ぐ、再犯を防ぐとして保護観察を行っている保護司として、虐待の加害の恐れのある者を保護観察対象とする法整備はできないものかと考える（保護司の負担が大きくなるのかもしれませんが）。近年問題とされている児童虐待について、こども家庭庁が考えている「こども家庭ソーシャルワーカー」では、被害を防ぐことはできないと考える。こどもが被害を受けてから、事件となつてからの対応ではなく、こどもを助けるために、加害者を出さない、加害の恐れのある側を法務省として、どうにかできないものか。
- 現在の保護司法第1条を変更すべきとまでは考えないが、今回の検討を経て、より望ましい表現があれば、変更を否定するものではない。
- 法第2条第2項の全国定数はさておき、同条第3項に規定されている各保護区の定数見直しは、今回の検討事項から外すべきではないと考えます。
- 保護司定数についても保護観察対象者に比例した制度にすべきである。

- SDGsの観点から「地域社会の浄化」より「誰一人取り残さない社会を目指し」の方が時代にマッチしているように思う。
- 組織を活性化していくためには、若い有識者の保護司が必要である。
- 企画調整保護司は、他組織と連携できる保護司を選任する。
- 保護司として、地域社会における役割を再確認、誰もが住みやすい地域構築を。
- 保護司はボランティアなので、専門職と協力して対象者をサポートできるような制度も必要だと感じている。
- 保護司の使命とサービスは保護司活動の基底となるものであり、保護司一人一人が再確認し自覚した活動となる必要があると考える。
- 法はもっと平易な表現や考え方があってもよいかと思えます。
- 現在の表現は維持した方がいい。
- いろんな使命感を持って社会奉仕に努めており、その経験を配慮してほしい。
- 現状維持。

〔東北地方〕

- 「使命」は基本的に変える必要はないと思われるが、近年、よく言われるSDGs（持続可能な開発目標）の17の目標のうち、「5. ジェンダー平等を実現しよう」、「10. 人や国の不平等をなくそう」の目標の理念的なものを加味することは考えても良いと思う。特に、性的マイノリティへの対応は、理解増進に関する法律ができたばかりで、そもそも理解が不足していると思われ、対応が必要かとも思う。
- 研修費等への充当可能な活動費の増額を希望する。
- 退任予定保護司が多くなる中、人材確保が大事だと思います。
- 保護司の使命を果たすにふさわしい保護司を増やすこと。
- 保護司会の活動に積極的であることが重要かつ不可欠。再犯防止もさることながら、初犯に至らせない取組みに傾注すべきと考える。委嘱、または推薦の段階で「保護司個人だけの活動ではないこと」を明示する必要がある。人口減少と年金等受給年齢などから「保護司の使命」と「個々人の人生」を計りにかけるわけにはいかないのが、難しすぎると思うが「やってくれる人」がでるのを待つしかないか。
- 保護司の中における各分野の専門職制度構築を行い、給与程度で対応する時期に来ているのではないか。
- 保護司活動が犯罪・非行をした人の立ち直りの手助けとなり社会的に貢献していること、安全安心な地域づくりにつながることなど、保護司の活動情報・魅力をアピールする。
- より一層の民間性と地域の特性を理解し、保護観察官と協働した活動が必要と考える。
- 保護司各人の自己研鑽。
- 事件担当経験保護司からの講話による業務不安の払拭。
- 保護司になる人材不足も顕著であり、待遇面なども含めて体制を整備していくことが必要。
- 研修、セミナー、会議などの土・日曜日又は夜間の開催、オンライン化、及び機器環境の整備。
- 保護司活動に参加しやすい職場環境の充実・整備。
- 国策としての保護司制度の維持は必要不可欠なものであるのは事実である

が、従前の経済的にもゆとりある対象人物での保護司像は、確保しづらい現状にある。現下においてその制度維持には、働く世代の保護司確保が力ギを握ってくる。そのことから事業主等の理解を高めていくことが必要となってくる。もちろん公務員にあっては、言うまでもなくその先頭に立っていくべきである。消防団員の確保の一例にみられるように、国策で協力に進めていかなければならないと思う。ましてや冒頭に記載した通り、地方自治体の重要な自治事務の一環であることをもっと認識を深めてもらうよう、国はもっと働きかけ努力すべきである。

- ボランティアを基本とする現状の制度には無理があり、報酬額のアップが必要。
- 対象者は保護司がボランティア活動だということに敬意を表する場面が多いので、ボランティアで良いと思う時がよくある。でも、経済的な負担が生じないように多少手当を厚くしてもよいのではないかと考えます。
- 保護司としての活動はもとより、保護司以外の活動を通じて、保護司に対する理解と関心を持って頂き、保護司の確保に繋がる活動が必要である。
- マスコミ等により知名度アップを図る。
- 一人の考え方ではなく、現在実施されている複数担当の継続。視点の違う面接、指導で将来への方向を多面的に考えてもらえる。
- 各地域に応じて、地域の特異性や犯罪内容等を加味して、研修内容を検討・充実させる。
- 保護司の不足及び高齢化に対応し、何とかほぼ定数確保と若返りを図ることができたが、その分、有職保護司も多く、平日の研修・活動に苦勞する場面が多くなった。同時にそれに対応した動ける役員体制づくりに苦勞するようになった。
- 社会全体として、ボランティア活動に対する理解と協力体制づくりが必要（例：事業所における社会貢献活動を対象としたボランティア休暇の措置など）
- 女性保護司の確保と活動の支援：更生保護女性会、福祉更生保護施設、学校連携など。
- 地域全体（市町村）の関係機関等との新しい制度を構築し、保護司の職務を理解協力する体制作り。
- 高齢者増の社会を踏まえ、更生の手助け以上に社会的福祉関係への橋渡しが増えている。そのための知識等の研鑽。
- 文言が立派すぎて、候補者推薦の際に拒否されることもある。
- 社会奉仕の精神だけでこの制度が維持できるのか心配なので、改善、改革の時が来たとも思われる。
- 犯罪予防のための啓発（社明運動）に積極的に参加し、地域住民への啓発・広報。
- 研修を受け、多種多様な事例に対応できるようにする。
- 平日の研修に参加できない保護司が多い。休日、夜間の研修も検討してはどうか。
- 対象者の話を傾聴し、理解に努め、人格を尊重して、差別しない。
- 現在の格調高い表現を維持したほうが良い。
- 地域活動を通して、保護司の社会的意義をアピールしていく。
- 人口、保護観察事件の件数などで柔軟な定数の運用が必要である。新人とベテランの複数担当制もよい取り組みと思われる。
- ボランティアには限界があり、資格を持つ新しい制度が必要ではないでし

ようか。

- 地域（公共機関・民間団体・若手サークル等）との連携が更に重要になってきている。
- 保護司の使命は、基本的に保護司法第一条の通りですが、保護観察業務・犯罪予防活動のほか、再犯防止推進計画での地方公共団体との連携、保護司会の運営等非常に多岐にわたっており、地域社会から尊敬される憧れのボランティアとしての保護司位置づけが必要と思います。
- 新任保護司を探すときに、色々な職業や技能を持つ方を求めたい。しかし、難しい。
- 旧町3町と現4町村で、早め早めに地域ごとにノミネートして対応していきたい。
- 今まで以上に研修会等の参加に協力を呼びかける必要があると思われる。
- 対象者を持たない保護司もいる中、研修会での学び、保護司間での情報交換が大事になると思う。
- 以前は地域の代表者として高尚な品格を備えた人物が保護司になっていると思われたが、今はもっと個々の資質を向上させる必要がある。
- 保護司として多様な活動に対応できるように研修を重ね、保護司同士の情報交換の場を多くする必要があると思う。
- モチベーションの維持のための研修などの施策。
- 職務遂行のためには、更なる研修を実施してほしい。
- 複数担当の拡充。面接時に専門家の同席も考えられないか。
- 罪を犯した人の改善更生のみならず、その後の生活までお手伝いできるという文言を、加えてもよいのではないか。
- 地方行政とのつながりを強化出来る施策を考えてほしい。
- 殆どの方は、現状のままでよいという意見であるが、保護司の負担が年々大きくなっているのではないか。ボランティアであれば、負担軽減を図る必要を感じる。
- 公募制は疑問。保護司名を悪用される心配もある。誰もが推薦したい「保護司候補者検討協議会」等を活用すべき。
- 有職保護司について、職務遂行のために必要な知識・技術の習得のための各種研修や処遇協議等に参加できない場合のフォローアップ体制を検討する必要がある。
- 堅実だけの文章で、新任保護司は驚き尻込みする。
- 地域的観点からすると、未だ未だ保護司に対する認識は薄いと思われる。保護司としての存在感が、もう少し周知されるべきではないか。
- 一般市民、各種福祉団体・学校との交流を推進する。
- 保護司の確保について、各地区の定員数はあるが、事件数も減少しており、保護司の定員の見直しも必要ではないか。
- 保護司が前向きに活動するためには何が必要か（やりがい・生きがい）など。
- 対象者を医療や福祉に結びつける専門的な知識が必要である。
- 再犯防止推進計画に基づき、実施することが大切である。
- 保護司の活動は、新たな学びや経験のコミュニティの場であると思う。
- インターネットやスマホなどを活用した特殊詐欺が頻発していることから、できることからICTのスキルアップに努めていきたい。
- 機会があれば、再認識をすることも必要である。
- 保護司の使命は、法第1条の通りだと思う。ただ、現在の社会情勢等を考

- えたとき、広く一般に理解してもらえる表現方法があっても良い。
- 本当にボランティアを基本として良いのか、給与についても議論すべき。

〔関東地方〕

- 保護司法第1条と第9条は保護司活動の基本であり、維持した方がよい。
- ボランティアを維持したいため、もっとやわらかな内容が良い。
- わかりやすい表現に工夫して啓発活動をする必要がある。「社会奉仕の精神→ボランティアの心をもって」「犯罪の予防のために世論の啓発に努め→犯罪予防のために地域社会へメッセージの発信や活動に努め」に言い換える。
- 刑法は満14歳以上の者、少年法は20歳未満の者を対象（例外有）とするなど、少年の取り扱いについて正確に把握する必要がある。更生、立ち直りを主眼とする少年処遇における保護司のスキルアップを、保護観察官と協働して高めていくことが必要である。
- 近年、外国籍の人やLGBTQなど多様な人が増え、語学能力や専門知識を持った保護司が必要になってくる。そのためには様々な資格・能力を持った保護司を確保していかなければならない。
- 保護司の使命は、更生保護や犯罪予防に重きをおくべきである。保護司活動をボランティア活動と同一にせず、新たな保護司の身分を検討し、使命に反映させるべきである。
- 保護司は改善更生の支援を主とする任務とし、犯罪予防活動や啓発活動は行政等が主体となって実施するように役割を明確化する。また、保護司会と行政の情報交換や事業推進の進捗状況を確認する場を定期的実施する。
- 第1条で「地域社会の浄化をはかり」との文言があるが、感謝状の文言から削除された経緯があり、必要ないのではないか。
- 第一条：このままでよいとの意見多数。
- 第九条：保護司は、その使命を自覚し、常に人格識見の向上とその職務を行う為に必要な知識及び技術の習得に努め、積極的態度をもって「差別的または優先的な取扱することなく誰にでも平等に」その職務を遂行しなければならない。
- 保護司の使命については、特に変更についての意見はない。
- 現状の考え方、表現に賛成です。その心持ちが、保護司に関わる対象者にも何らかの良い影響を与えると信じたいです。
- ボランティアを基本とする現状の制度で良いのだろうかと疑問に思う。公募制とし、意思のある希望者対象にしかるべき研修を行い、保護司を育成するなど、新しい制度の構築が必要なのではないだろうか。
- 保護司としての基本事項であることから、現状の表現を維持でよい。
- 再犯防止の文言を組み入れたほうが良いと思う。
- 保護司活動がボランティア精神で活動することが根付いている今日においては、「社会奉仕の精神をもって」も文言は、削除しても良いのではないか。
- 保護司は地域の代表として改善更生を支援し、社会復帰と犯罪予防活動を実施しています。しかし、地域社会の連携と犯罪抑止力が更生保護に生かされているか、保護司だけが苦労し、社会全体に浸透するには時間を要する。再犯防止計画が策定されたが形式的なもので最後は保護司の活動が重要と考える。

- 本来の目的のためには、あまり広げない方がよいと思うので、このままで良いと思う。
- 「もって地域社会の浄化をはかり」の文言は不要と考える。
- 今回の保護司制度の検討結果（抜本改正）によっては、保護司の使命（第1条）の文言は大きく変えなければならないと考える。特に、保護司の待遇で報酬制を導入すれば「社会奉仕の精神をもって」の文言は、社会から理解されないのではないか。
- 現行の使命（第1条）は、保護司活動の大きな2本の柱である、①立ち直りの支援（改善更生）と社会貢献活動（犯罪や非行の無い社会を構築するための啓発活動）を謳っており、特に問題は無いと考える。
- 使命は、抽象的な表現で良く、読む人の理解の範囲を広くすることが必要。
- SDGsの観点から鑑みて、保護司として「誰一人取り残さない」の再確認が必要であること。
- 将来ボランティア団体で活動するか、有償団体で活動するか、議論する事も考えてみる。
- 保護司法第一条の大きな変更点はないが、「地域社会の浄化をはかり」という部分を、「地域社会の共生をはかり」としたほうがよいのではないか。
- 条項の表現の中で、地域社会の「浄化」ではなく、「健全化」の方が言葉の印象がよいのではないか。
- 保護司法第1条では、「犯罪の予防のため」と書かれており、第8条の2では「犯罪予防活動」と書かれており、「犯罪予防のため（「の」を取る等）」統一した表現がよいのではないか。
- 今までで良い。
- 保護司制度の充実化を図るために必要であると思います。犯罪予防活動や、処遇に個々の保護司が別々に活動するのではなく、同じ地域の保護司が互いに連絡・協調し、地域の住民や関係機関・団体と連携しながら実施することにより一層効果的に行うことができます。保護司の活動に対する一般の方の理解がなかなか得られませんでした。街頭活動する等で、認知してもらえる一助となると思います。
- 職務内容には、当然、保護司会の事務的なことも含まれてくるものだと思います。
- 犯罪予防の意義は大きいと思っています。特に、非行のきっかけになる問題は教育、保健、福祉、警察などの専門家の役割が大きく、その方々と一緒に犯罪予防の観点から保護司会として何が出来るか考えてやれることをやっていけたら良いのではないかと思います。
- 事務担当はあるべきだと思います。たくさん書類を作るには、パソコンのスキルも必要ですので、若い方を配置したらいいと思います。デジタル化の賛否もあると思いますので、余計に時間がかかる作業も増えていくと考えられます。次世代に対して、私たちはどう改善していくかが課題と考えます。
- 犯罪予防活動は大変有意義なものと考えます。しかし、どのような内容が今の時代に適うのか、ボランティア活動の範疇として適切か、は頭を悩ませる難しい課題だと思います。
- 以前、保護司は社会の黒子であれと言われ、処遇活動が主たる活動だった。今日、職務として犯罪予防活動の重要性・必要性が増し、ボランティアの域を出たより踏み込んだ対応の必要があるなら、相応の人材と活動財源が求められる。

- 全体的に理解しやすい文章にしてほしい。
- 保護司活動を行うことが原則であるので排除すべき。法 1 2 条 1 項又は 2 項を適用した解嘱措置を執れないか。
- 保護司の本分は更生保護（処遇）をメインとして、他の方々でも対応できる犯罪予防はサブの使命と表現してはどうか。
- 保護司といっても十人十色、社会の中で様々な生活を営み考え方も異なる。第 1 条を基本とすべきである。
- 保護司の委嘱年齢が高くなっている（60 歳前後）ことから、せっかく経験を積んでも十数年後には定年を迎えることになり、もったいないと思う。
- 保護司の自覚を高めるには、研修等で自己研鑽に努めるしかないと考える。
- 保護司歴経験 初・中・長期別教養（保護司はどうあるべきか、他地域との連携はどうか、観察所で求める理想の形はどうか等）現任研修が必要。
- 組織はどうあるべきか、業績をアピールする場か、自己管理をする場か、その他、より活動しやすい環境作りはどうか、など組織論の一端を教育して欲しい。
- 保護司としての責任感や自覚を高めるには、研修等に積極的に参加し自己の研鑽に努めること。また、研修参加を義務化する必要あり。
- 内申の際の具備要件に同意の上、保護司を拝命した以上、研修等の組織活動に最低 70% 以上の参加を希望する。年間一度も出席しない者等の処遇を考えてほしい。
- 見直しが必要と思われる。
- 現行の保護司法は、保護司のための法であり現在の表現でよいと思う。
- 薬物依存や発達障害など保護観察対象者の問題が複雑化・多様化し、家族の協力が得られない対象者が増加しボランティアを基本とする現状制度には無理がある。
- ①保護司法第 1 条をもって、地域社会の浄化を図ることを使命とすること並びに個人及び公共の福祉に寄与については、削除した方がよい。②地域の環境から役割、手当などをみ直した方がよいのではないか。
- 「保護司の使命」について考える場を設けることや、対象者を持つことによって使命感を醸成することが必要か。
- 保護司になってしまえば辞める者は殆どいないので拝命するまでのハードルが高いと思う。
- 特に、再犯防止策に必要な就業に向け、雇用の促進が重要なカギと考えます。そこで、各地域にある商工会議所やハローワーク、また、農協とも連携し就業や就農支援のための仕組み作りを行政の商工業農業関係部署と協議する場ができるとういのはよいのでは。
- 再任時研修を必須にするなど、自覚を高める機会を増やす。
- 保護司の推薦と関係するが、現行保護司法第 1 条及び第 9 条はこのままで良い。
- 格調高い表現も良いが、それは初めから備わっているものではなく、経験を積むことによって保護司個人が自覚し会得していくものだと思うので、前提条件として決めつけるのは如何なものかと考えている。
- 保護司法に示された使命は、格調高い表現となっているが、現実味、具体性の乏しい内容である。犯罪の傾向などの時代の変化によって変わるものもあるが、寄りそう保護司の役割に変化はないため変える必要はないのではないか。
- 基本的には現状のままでよい。これからの時代を見据え、地域に密着した、

より具体的、現実的で成果が分かりやすい内容を使命として掲げるべきである。

- これからは犯罪予防活動が大切である。
- 現状のボランティア制度だと、若い世代の人材の確保が難しい。各種報酬を拡充すべきではないか。
- スポーツをしている方が使命感が強いような感じがしますので、スポーツ系出身者の保護司を増やした方がよい。
- 保護司としての使命を自覚し、人格識見の向上と常に研さんに励み必要な素養を習得すべき、誰ひとり取り残さない…といった観点で地域で求められた役割を果たす。
- ①保護司法第1条の「社会奉仕の精神をもって」を変えてしまっでは、「これまで私ども保護司は何のためにやってきたのか。」と思う。刑法犯の検挙件数が、平成16年をピークに令和2年には46.9%の減になっている。これに伴い保護司が減少しても時代に沿っている。現に担当が0人で、何のために保護司になったのかとか、やりがいがないとかの理由により退任する人がいると、「更生保護」やアンケートでも紹介されている。現任の保護司を大切にすることが、第一ではないか。②保護司法の文言を変えた方がよい。(使命)「地域社会の浄化をはかり、」を「安全・安心な地域社会の構築を図り、」に改めてはどうか。(サービス)保護観察事件が減っている。
- 第1条、第9条共に良いと思う。社会の「浄化」の表現は見直しが必要と思う。
- 保護司法の第1条(保護司の使命)では、社会奉仕の精神をもって…社会の浄化をはかり、個人及び公共の福祉に寄与することを、その使命とする。とあるが、表現を「ボランティア精神をもって」や、「地域社会の安全、安心に努める」などといった柔軟な表現にしたほうがわかりやすいのではないか。
- 時代の変化の中で様々に犯罪が多様化している。保護司の使命(保護司法第1条)は、犯罪が変化したからといって変わるものではないし、対象者と向き合う精神そのものなので変えるべきものではないと考える。
- 内容的には問題ないが、文章的に古い感じがする。古い『社会奉仕の精神』、『積極的態度をもって』等
- 第1条の精神を再認識する必要あり。社会変化に伴い、各機関と協力し社会浄化を図るべき。保護司は崇高な精神を持ち、ボランティアを認識し活動すべき。
- 定例研修時、使命とサービスを唱和してもよいのでは。
- 時代にとらわれず現状のままでよい。
- 保護司活動の基本としてこれからの時代も不変と考える。
- 地域で求められる「誰1人取り残さない」という役割を果たす観点が必要。
- ボランティアの精神を大切に現状維持でよいかと思えます。
- 再犯が多い中で、もっと格差社会になり、またAIなどが進み、働くところがなくなっている現在、安心安全な働くところの提供を構築してほしい。
- これからの時代・社会の変化に見合う制度設計や、保護司への支援強化及び充実感・やり甲斐の具体的な手助けや方法を見出してほしい。
- 保護司になった後の負担を軽減する取り組みが大切。
- 保護司を行政への位置付けとして捉える為にも、国から地方交付税等の財源処置が必要。

- 報酬性を求めている方もいるが、ボランティアだから現状で良いんだという意見もある。
- 保護司は無報酬でなければ意味がないので、費用のかからない研鑽の場（保護司活動に対するマニュアル・事例集があればよい）が必要。
- 保護司の服務として研修参加は必須であると考え。そのためには、仕事をしている方々が参加しやすい環境整備が必要になってくる。職務専念義務の免除を公的に保証することやその際の身分保障など、ボランティアとして活動する保護司の身分を更に守ってくれるような制度や仕組みの構築が不可欠であると考え。
- ボランティア精神は結構であるが、持続可能を確立することは現状の社会情勢では無理です。よって、対価を見直す必要がある。
- 人口減少のため定数見直しが不可欠。
- 保護司はボランティアを基本とするところである。変える必要はない。
- 使命や服務へ過大なものを求めるなら、報酬など対価を払う制度とすべき。
- 対価を払う制度と出来ないのであれば、使命や服務はもっと軽くすべき。
- 使命や服務を定める中で、個人のできる範囲で行うものとの表現を含めることを検討してほしい。
- 篤志家の人々が保護司になっていた時代と、現在は変わってきているので制度の内容を変更する必要がある。
- 実費弁償金について、対象者をもっていないと、殆ど個人に入金されることがない。
- 保護司法が制定されており、説明の際に「ボランティア」活動と話している点で若い方が描いているボランティアのスタンスにずれがあるように思えます。災害や寄付行為と違い、社会奉仕の意味合いが違っている感じがします。
- 基本はボランティアで良いのではないか。
- 高齢化もあります。保護司同士の横のつながりが少ないと思います。コロナ時もあった、一緒に活動がなかったのかも知れません。
- 具備条件をもう少し見直してはどうか。
- 現行法の規定は、崇高な使命感と服務について規程されており、維持すべきである。
- 現在の表現を維持すべきである。
- これからの使命を考え、論ずるならば、更生保護・保護司制度だけでなく、社会全体を把握した上で、慎重に議論する必要がある。
- 再犯防止の観点からも、出所後の社会へ出る際に切れ目のない支援が必要であったり、社会の中での居場所を作ることが大切であります。当地区でも難儀している事例に関して、「中核センター」や「相談所」等の職員に参加いただき、対応している地区もある。
- 対象者の数が地域に偏る場合があるので、使命感は対等であっても担当の偏りは存在する。
- 職務と表現しないでボランティアにすることによってこの問題は解決する。
- 職務に希薄な偏りが生じた場合には事務運営などの関連作業に取り組むことによって平等性が生まれる。
- 保護司法第1条後半は、毎年「社会を明るくする運動」で7月の強化月間に啓発活動が行われるが、このような活動に参加した保護司にも実費弁償金を支給する方法を考えていただけると、対象者を持たない保護司にも保

護司法活動を実施している実感がわくのではないか。護司法に直接還元される方法の方が良いのではないか。

- 護司法の使命は変わらないが、聴き上手な護司法が求められている気がします。
- 現在も定期研修等を実施いただいているが、ケーススタディー的な各対象者に適した処遇方法等について、情報紙【インターネット】等による閲覧ができるように情報提供をお願いしたい。
- 観察官のアウトリーチを求める。
- 護司法も仕事を持ち、多忙な人が多く、この課題の参加が難しくなっている。
- 浄化という文言は、変えるべき。意味が分からない。地域の中で、地域の方と一緒に活動する文言は必要かと思っている。
- 内容には同意するが、「地域社会の浄化」を柔らかい表現にしたらどうか。
- ボランティアであり、遣り甲斐を感じるのではないかと思います。対価を求めるならばボランティア活動ではなくなる。そして、その原資があるならば、保護観察官を増員すれば良い。
- 当市の場合であるならば、区役所単位に護司法会の事務局を設立し直す。
- 一般住人への認識への浸透を図る。ただ秘匿性の理解をどうするかが問題。
- 現状の護司法の使命で良い。
- 主任官面接の増加、先輩護司法との個別担当事件の相談ができるとよいと思います。
- ブロック研修会や護司法会独自の研修会等での事例発表で、他の護司法の活動を知る事によりスキルアップを図っているが、地区の指導者により地区間のレベル差がでる。指導層の教育が必要だと思います。
- 護司法の条文にその趣旨は充分具現されており、見直す必要はないが、新任護司法研修などにおいて徹底した説明・指導が必要である。
- 「ボランティア活動」を基本とする制度に限界があり、多様化する時代の変化に適応した制度を検討すべきである。
- 護司法に対する使命や、社会奉仕の精神を追及しても、これからの時代背景を考えると、少々無理があるようである。
- この活動が「ボランティア」なのか、と感じてしまうほど重量感のあるものと感じております。しかし、人と人が共に歩む体験には、輝きも感じられます。時代に合った護司法の役割について、根本から見直す。何もかも護司法に頼る体制からの脱却を図る。「希少」人材となっていることに危機感をもって、形だけの検討としないほしい。本気で取り組んでほしい。
- 護司法会で対応していけるようにしたい。
- 護司法手帳にも記載の研修に参加することの意味意義を、護司法候補者に周知徹底し、個人委嘱ではあるが、地区護司法会としての活動参加へも促してほしいと思います。
- 使命について再認識出来るような企画が必要である。
- 護司法の活動を理解してもらうことが、護司法の増員になるのでは。
- 護司法第1条の「護司法の使命」を、より現状に合わせた表現に変更を。
- 護司法の中にも負担が大きいと思っている人がいる。しかし大半の護司法は使命感が強く、対象者とのすれ違いにも粘り強く対応しており頼もしいばかりである。ボランティア上のトラブルで辞任に至った護司法は今迄いないことは誇らしい限りである。
- 定員を見直してはいかがでしょうか。

- ボランティアを基本とする現状の制度には無理があり、時代に合った柔軟な規約が必要である（特に経理上・経費について簡素化と自由にできること）。
- 保護司は格調高すぎるので、もう少しハードルの低い新たな制度を作ったらどうか。
- 保護司とは保護観察を実際に担当する事が最大の任務で、その経験が保護司としての理念を持つことになり、他者から教えられて身に付けるものではなく実際に処遇困難者を受け持つことによってより保護司としての理念が養えると考え。対象者を持たない理由がハッキリしている場合は、何時から対象者を持てるようになるのか保護司会で当事者と面接して日程を抑える必要がある。
- ①小中学生等を対象とした「更生保護」、「犯罪予防」などの啓発活動を法務省・観察所が作成するマニュアルを利用して実施。子どもたちにリーフレット、啓発物品を配布する。②保護司は、民間のボランティアで非常勤の国家公務員、給与は支給されません。と表現することがあります。ですから、この表記の元となる法令解釈を保護司に対して常に意識させる法務省・観察所であって欲しいと強く望みます。
- 保護観察終了後の対応について、特に薬物・アルコール等の依存性に関わる者への社会としての仕組み作りが必要（観察終了後の重要性）。
- 活動に伴う不安や負担について、候補者となり得る人に保護司制度についてきめ細やかな説明が必要。
- 保護司として、自覚を持つように指導したい。
- 保護司としての法知識、面接者としての知識、障害に対する知識 理解を深めていく必要があると考える。防犯に関しては他機関とダブるところもあり、負担軽減のため調整が必要と考える。
- 使命を果たすための手段としての具体策が不十分。
- 地域における犯罪予防活動、啓発活動の中長期的な活動、数値目標を保護司会として持ち、他団体と協働することで保護司としての使命が果たせると考える。
- 個人の意思が尊重される現在、仕方なくも感じるが更生保護を受ける前段階で、その重要性を徹底教育してもらう必要を感じる。
- 一項目は、まだしも二項目目、三項目目が組織全体（保護司会） また、個人として信条に合致がまだまだ道半ばではないか。もう一度（使命）に真摯に対峙する。
- 年次別研修（3年、5年、7年、10年、13年、15年目）の開催。経験年数に応じた研修を充実させる。
- 定例研修扱いに対するガイドラインを作成する。
- 現保護司法での使命は、変える必要はない。
- 今後もあらゆる場面で保護司としての役割や社会的使命等広く啓蒙し理解を深めていくなど地道な日々の積み重ねが必要と考えます。
- 一律にする必要はないが、保護司の使命について話し合う場がもっとあってもよいのではないか。
- 保護司会の中には、経験年数の違う保護司が存在する。年2回の地区処遇会議等の中で、相談や助言等が行われているが、定例会等ではそのような時間が持っていない。今年度から、定例会の中に、グループ討議の時間を取るよう計画して、それぞれの気づきを大切にしていきたいと思う。人権尊重の考え方やSDGs「だれ一人取り残さない」ことへの確固たる理

論が必要。

- 基本的には現在の表現のままでよい。
- 使命を果たすためには、地域の人々に「保護司」について知ってもらうことが必要。そのために各自治体の広報誌等での積極的なPRが必要。
- 保護司法第1条、第9条を維持しつつ、時代のニーズに即応した制度の構築が必要。
- 公的な機関からの組織的な広報活動が必要。
- 「地域社会の健全化」としてはどうか。文言は時代に合わせて修正することが必要。
- 働きに自覚と誇りをもってあたることは大切にしつつ、保護司制度を今後も存続させていくためには、関心・意欲を持ちやすくする工夫が必要であると思う。
- 社会奉仕の精神をもって行うところであるが、現状の制度には無理があると思われる。
- 地域住民のひとりとして、また更生保護の視点を持ちつつ公務に携わる一員として、地域活動や保護観察・社会参加が出来ればと考えています。
- 実際に保護司が果たせる機能には限界があると思う（でも、無意味ではないとも思う）ので、そのあたりを弁えた、現実的で親しみやすい表現があるのではないか。
- 保護司の使命を自覚し知識の習得を図り業務遂行する。
- この根本理念を理解しているか否かは重要。
- 保護司手帳の配布時に、第1条及び第9条に触れて再確認する、あるいは総会の時に、「保護司信条」と保護司法「第1条」と「第9条」を唱和するのも良いのでは。
- 定例研修のテーマとは別に保護司の問題を集めて議論をしたらと思います。例えば、「面接を良くすっぽかされるがどうしたら良いか」を議論をします。
- 内容は良いが、ボランティアとして担うには表現が硬く、重く感じる。
- 第1条…寄与すること。第2条…職務を遂行する等。この条項があるため保護司会の活動の内、社明運動が大きな割合を占めている。参加できない人の心の負担が無いような会の運営に務める。社明運動の内容見直し。改善更生のためには地域の協力が大事であることを義務教育に取り入れてもらう。
- 家庭環境を深く聞いても良いのではないか。
- 家庭環境の根本を知ることによって更生に繋がるのではないか。
- 理念に基づき保護司に求められる物理的・時間的要求が過大である。
- 処遇外活動は保護司の使命なのか疑問。
- 行っている活動（使命）を全うすることが大切であると考えている。
- 現行のままで良い。
- 人生の一時期に間違いを犯した人も等しく国民であり同胞であるという意識の定着を図るための啓発・施策が必要ではないか。
- 公共広告機構、新聞などのメディアを定期的に利用して、保護司の働き、更生の道筋などを国民の目に触れるようにする。
- 行う時間帯を考えて3時頃から6時頃なら働いている人も参加しやすくなるかもしれない。
- 保護司法の条文の改定が必要である。保護司のボランティア精神のみにまかせるだけでは無理がある。

- 保護司会と合同の研修会が必要では！保護司理解と再犯防止、社明にかかわる研修会を観察所と保護司会合同で行うことも良いのではないか。また、近年は一般市民参加型の研修会にすることで保護司理解が一層進むのではないか。
- 保護司制度は無くても良い。新しい制度にしても良い。
- 合否のチェックシートを定める必要がある。3条（3）生活の安定（4）健康で活動力有するのみが先行し、（1）人格や社会的信望（2）熱意や時間的余裕が頓挫していて質の低下を招いている。ボランティアではあるが保護司の活動を良く理解していない方が多くなってきている。
- 知識技能の習得は、経験を積み重ねることで培われていくもの。案件ごとしっかり取り組み、期日までに必ず観察所に報告することの繰り返しが大切。
- 分母の見直しが必要である。
- 1条3条9条の理解は進んでいない。推薦可否のルール化が明確でない。受ける方も単に一般のボランティア活動の意識が強い。
- 公募は余程の条件を示さないと質の低下につながる。公募で「保護司をしてみませんか」「一緒に活動してみませんか」では無理。
- あくまでもボランティアの範囲を超えない活動であるべきだ。条文を改正すべきである。
- ボランティアを基本とする現状の制度を維持する。「ボランティアであるから誇りを持って職務に励むことができる。」の声、多数。
- ①ICT化を進める中で、保護司の資質向上のため、ビデオや研修をオンライン配信で行う方法もあるのではないか。②観察所主催で選択して参加できる研修会や講演会の設定が欲しい。
- ある程度有償ボランティアも必要だと思う。
- 多様な案件に対応できるような研修を計画していただいたり、保護司会での研修を行っていく。
- 保護司の使命やサービスにおける格調と目標の明示は必要。保護司の使命は、地域社会のなかで立ち直りを支えることで実現できる。包摂的コミュニティづくりの役割に寄与する目的が必要。
- 保護司法第1条や第9条はそのままで良いと思います。対象者に対する面接では、人間対人間の人格がぶつかり合う場だと思う。昭和の人間が平成の人間をどれだけ理解できているのか。各保護司としての人格を尊重しつつ、上意下達ではなく、対象者に寄り添う伴奏型リーダーシップが求められている様に思います。その為の研修をもっと開催して欲しいです。社明の「生きづらさ、を生きる」では現状の社会では理想と現実乖離があるので、もっと別の角度から啓発し、明るい社会を作る環境を整えてほしい。
- 保護司法1条9条についてある程度そのままとする。社会の変革に伴い、「社会奉仕の精神をもって」の奉仕はどうかと考えられる。保護司は、「ボランティアの精神をもって」の方が良いのでは。
- これから人材を確保することを考えると新しい制度の構築の検討も必要と思われる。
- かつては年6回の研修会は、現在年4回となった。研修会の持ち方として、日中の研修が困難な人には夜間、平日が困難な人には休日、そして、デジタル化を駆使した研修（e-ラーニングなど）を希望する人には、そのような準備をすることも、主催者側の責務と考えます。
- 保護司は社会奉仕だからこそ意味がある。保護司各人の生活ペースに無理

- が生じる活動はどう取り組むべきか。保護司各人の温度差の違い。
- 現状の保護司法で行うべき、新しく制度を構築すべきではない。
 - ボランティアという言葉に甘えることなく、制度上の改正（身分や報酬の面で）は必要だと思う。
 - 奉仕の精神が「教育の賜物」による事理解の元、人格教育を考えるべきではあるが、電子頭脳の時代に入り考える事を避ける現状は益々難しい問題を抱える事になる。ボランティアを基本とする現状では一人ひとりの善意に頼る事が大であるが、それだけに依存しないで保護司を支える制度守る制度の構築が必要。
 - 「社明啓発活動」は女性会と連携して実施する。
 - 「地域社会の浄化をはかり」に問題があるので削除する。
 - 包摂的な社会の実現に向けた取組が必要ではないか。
 - 本来の面接業務以外の仕事で、保護司を煩わせない観点があってよい。
 - 言い回しは難しいが、趣旨はその通りなので、このままで良い。
 - 第一条に「地方公共団体・関係機関と連携して」の観点をに入れてはどうか。
 - 過度の使命感を持って対象者に接すると、かえって心の扉を閉ざす恐れあり、臨機応変な対応が必要。
 - 現状の制度で、ボランティアを基本とすることには非常に無理がある、新しい制度に変えるべき。
 - ボランティアの現状の制度で良い。
 - 保護司を2種類に分け、保護観察担当と社会活動担当にする。
 - 保護司としての誇りと使命感をもって地域や対象者と接する。
 - 各自が出来る範囲内で最大限努力すれば良い。
 - 社会奉仕という崇高な精神を基調とすることは今後とも維持した方がよい。
 - 本業の多忙が保護司も多く、ボランティアには無理も感じる。
 - 保護司の使命に誇りを持っている。
 - 第一条の条文中、「もって地域社会の浄化をはかり」という文面は削除しても良いと思う。
 - 「使命」という点においては各保護司が責任ある職責を務めている筈であるが、個人情報に深くかかわる部分が多いので、他の保護司の支援状況を把握できていない。新任保護司などには機会あるたびに伝えていかななくてはならない部分も多いが。
 - 今、本地区では“保護司マインド”を提唱しようとしている。対象者の発達の凸凹を、アセスメントを通じて適切に把握し、凸の部分への心理的な応援をしていこうとするもので、保護司のみならず、地域の方々に広く行き渡らせたいと考えている。ただ、どのようにという点が見えていない。
 - 町村役場の課長さんや先輩保護司の方から必要性を示され丁寧に要請されれば、社会的信頼関係から引き受けることになり課題が生じる。これに対しては個人の我儘として諦め納得してもらえない。しかし、この献身に対して待遇面で支えていく必要がある。保護司を引き受ける人はこれを可能とする心の広さを持っている。
 - 現在の表現で良いと思うが、ボランティアには限度がある。
 - 格調高い表現を維持するならば、ボランティアを基本とする現行制度には協議事項論点すべてに無理があり限界とされます。
 - これからの時代に即した地域での役割を果たしていく必要がある。
 - 社会を明るくする運動を中心にするボランティア活動が良い、保護司制度

の見直しが必要。ボランティアとしては限界がある。新しい制度を構築すべき。

- 新しい制度の構築が必要。場合によっては、何らかの経済的支援が必要。
- 研修会などで事案を学ぶだけでなく、地域の防犯活動に関わることができると良いのでは。
- 既に当地区で実施していることではあるが、更生保護女性会と一緒に自主研修会等を行い、地域の更生保護活動の一層の充実を図りたい。
- 犯罪予防の観点からも、ある程度の定員は必要。
- 人口・事件件数・対象者は減少しているようなので、保護司定数の見直しも必要なのではないか。
- 犯罪減少につき保護司定員数の見直し（減少化）。
- 全国の収容施設が減少しているのに、保護司の定員だけ変動してないのはなぜか。担当部署の認知不足ではないか。
- 地区保護司会の構成市町村の見直し。
- 自宅に面接スペースのない人は、保護司に推薦すべきでない。
- ボランティア活動であるが報酬を少し上げてもらえばやりがいアップする。
- 先日、Zoom による新任地区保護司会長の研修が行われたが、その中で、中学2年生を対象にした講演会を行っている保護司会がありました。広報や犯罪の予防という観点からは、非常に良い取り組みと思われるので、取り入れようと考えている。
- 対象者と息の長い付き合いを行う。
- 保護司制度が法制化されて以来70数年間、制度の基本的な構造は変わっていないと思うが、社会は多様化し変化し続け、関連する福祉行政は大きく変わり続け充実してきている。そうした中での使命感はなかなか難しい問題だが、①それなりの手当の支給と対象者に対しての専門職化、対象者に直にかかわらない事務職化（行政現職の中に保護司）、②保護司定員の実情に合った見直し、③犯罪をした人を排除するのではなく、更生を支援し地域住民として共に暮らしていくことが安全安心な地域づくりとして最も有効という意識を地域社会で共有し、地域が推薦し依頼していくようにしていく。そのことによって使命感を作り出す一助としたい。
- 職務内容を分かりやすく明文化してほしい。
- デジタル化とオンラインプラットフォームの導入について、既にH@等で始まっているように、保護司の業務を効率化するために、デジタル化されたプラットフォームを導入することが重要です。保護司は、オンラインでケース情報を入力・管理し、必要な文書をアップロードできるようになることで、業務の効率性が向上します。また、利害関係者とのコミュニケーションもオンラインで行うことで、スムーズな情報共有が可能となると考えます。
- データ分析と予測モデルの活用について、保護司制度の運営において、データ分析と予測モデルの活用は重要です。過去のケースデータを元にしたアーカイブの分析によって、リスクを予測し、適切な支援を提供するための方針を立てることが出来ます。これにより、保護司の活動が効果的かつ効率的になり、少年や家族へのサポートが向上します。
- 専門トレーニングとスキル向上のプログラムについて、保護司は、様々なケースに対応するために多岐にわたるスキルが必要です。専門トレーニングやスキル向上のプログラムを提供することで、保護司の専門性を向上さ

せることができます。H@ですすでに取り組みが始まっている法律知識やコミュニケーションスキルの強化は、少年や家族への適切な支援を行うために不可欠です。

- ネットワーキングと協力体制の強化について、保護司は他の関係機関や専門家と連携し、協力してケースに対応する必要があります。ネットワーキングを強化し、関係機関との協力体制を構築することで、総合的な支援が提供されることが保証されます。定期的な会議や情報共有プラットフォームの整備が重要です。
- 透明性と監督体制の確立について、保護司の活動に対する透明性を高めることは信頼性を築くために不可欠です。保護司の行動や意思決定に関する情報を適切な形で公開し、監督体制を確立することで、制度全体の信頼性と質が向上します。
- 法改正と適切な予算配分について、保護司制度の近代化を支えるためには、必要な法改正や予算配分の見直しが必要です。制度の現状や課題を踏まえて、適切な法的枠組みを整備し、予算を適切に配分することで、近代化への取り組みが効果的に進むと考えます。
- 保護司の役割や活動内容の紹介、啓蒙活動について、今よりももっと推進して欲しい。
- 地域社会において、保護司として、というより明るい社会を作る主務者としての地位確立が必要である。
- 社明活動をはじめとする予防活動の縮小の検討をしていただきたい。
- 現在の複数担当制を増やすほか、保護司の配置地域にこだわらず対象者を持たない保護司を担当に指名する。
- 対象者が通える範囲で広く浅く行き届くようにエリアを拡大運用していく。
- 校区にとらわれず（勿論対象者本人の意見は尊重）対象者を持ったことがない保護司に任せる事が、保護司のモチベーションにもつながる。
- 講演「更生保護の父 金原明善」を企画する。記念館を見学し、館長の話を聞く。
- 特別な対応が必要なケースの場合は、そのための指導要項を作り確認をしつつ対処して欲しい。
- 地域活動の中で感じることは、保護司という存在を知らない人が多い。
- 保護司の役割や活動についての啓発活動が必要である。
- 『保護司』という人たちが存在するということを知ってもらうこと、そしてその仕事の内容も理解してもらう事が大切であると思う。
- 幅広い年齢層からの人選を考え、また使命感が持てるような環境が必要かと思う。
- 必ずしも対象者を受け持ち指導する事が保護司としての使命ではなく、地域の保護司会員として更生保護に取り組むことが大切です。
- ボランティアの表現をやめる。非常勤国家公務員として保護観察対象者の生活環境調整や保護観察を任務（職務）として役割を果たす。また、地域の犯罪防止や非行防止の活動に参加し推進する。
- 保護司会の運営について、見直しが必要。
- 地域のために誰もが住みやすい地域の構築を担うといった観点が大切であり、あくまでも対象者の改善更生へのお手伝いをすることが最大の使命と考える。
- 保護司との座談会の場を設ける。（課題：参加者募集までの方法について

検討要す)

- 実際に保護司が対象者と面談している様子を見学する場を設ける。(課題：任命されていないので見学は困難)
- 保護司会は、法定必置の団体であり、その活動についても保護司法で定められておりながら活動費については、公からは予算がおりてこず、その為保護司が徴収している更生保護協会費についてもどの立場でお願いしているのか曖昧な中で行っている。保護司会及び保護司の負担とならない仕組みを早急に制度化してもらいたい。
- ①保護司は非常勤国家公務員に位置づけられているが、保護司制度の発足の経緯や意義を踏まえ、保護司は「職業」でなく、地域社会の一員である民間ボランティアとして、様々な形で地域社会に貢献していることをより強調し発信する必要がある。そのことこそが、保護司に対する地域の評価を高め、保護司自身の誇りややりがいにつながっていくと考える。様々な課題を解決するための最も重要で根本的な対策と思う。②更生保護活動は当然に第一の使命であるが、そのほかの社会活動は「世論の啓発」にとどまらず、直接に活動の効果を意図しているため、「啓発」の規定を改め「地域活動」自体の規定に改正する必要がある。また、諸活動の狙いを「社会浄化」としているが「多様な存在を認め合い誰一人取り残さない社会の構築」を狙いとすることが社会的要請と思う。「浄化」の規定は、いかにも対象を「不浄」なものと捉えており、時代にそぐわない考え方である。
- 対象者を多く受け持っている委員もいる。転員を柔軟にする。
- 社会奉仕の精神をもって、犯罪のない明るい安心で安全な地域社会をつくる。犯罪に戻らない戻さない立ち直りを支える地域のチカラ。
- 数年に一度くらい初任者研修をしてもらう。
- 区内の地域にこだわらず経験のない保護司に優先的に対象者を受け持つような仕組みが欲しい。
- 保護司の使命について常に考えているわけではないが、これからの時代にも大切にしていってほしいことであると思う。
- 定例研修において確認が必要である。新任保護司発掘活動で感じるが増えているが、ボランティアを基本とする現状の制度に無理があり、新しい制度の構築が必要である。
- 現代にあった表現方法を補足してはどうか検討してほしい。
- むしろ、「更生保護に対する熱意のある方」を前面に出していく必要があるのではないか。
- 引き続き、先輩保護司と新人保護司が組むことによる継承をしていきたい。
- 現状の制度に限度があると考えられ、時代にあった制度に変えていく必要がある。
- 就任時において保護司役割について詳細な説明を行い、両輪があることを認識してもらう。
- 最近特に、地域との共生とか共存とかの字句を引用して「地域との関わり」を強くしているので、文言に入れても良いのではないのでしょうか。
- 新任保護司の初任者研修で「保護司とはについて」組織、保護観察、環境調整、犯罪予防、地域浄化活動などの理解を促進する。事件の複数担当で新任保護司が事件を優先的に担当できるようにする。
- 根強く世の中に浸透させるために前年度の踏襲ということもわからなくはないが、趣向を変える等啓発活動のあり方を検討することが必要。
- 「保護司の使命」の前段と後段の記載を入れ替える方が理解・徹底は図れ

- るのではないかと思う。
- ある程度、デジタルカルチャーに抵抗がない保護司などを中心に、別働隊として、そのあたりの新領域を模索していくことを検討しても良いと思う。
 - 「もって地域社会の安全安心を促進し」に変更。
 - 現状維持で良いと思う。
 - 保護司の専門性を広げていくことが急務ではないか考える。
 - 保護司の使命（何をするか）を知らずに保護司になる人が多く居る様に思う。
 - 保護司法第1条の条文の表現をもう少し現代社会に適したものに改めてはどうかと感じる。
 - そもそも、「個人の福祉」と「社会全体の公共の福祉」との間で対立する事項には、等価値的な利益衡量では解決できないことが多いのが現実である。保護司法第1条こそ、現代風にあらためることで、若い世代にも理解や注目があびるだろう。
 - 第1条は私たち保護司の行動規範であり、この条文の主旨をさらに具体的な行動基準に落とし込んだものが8条の2であり、日々の活動及び行動は（職務の遂行）に沿ったものと考えております。
 - サラリーマン、若い方や忙しい管理職であってもその時々で可能な活動をしていただき全ての活動（保護観、研修、保護司会活動、社明）をするのではなくどれかに関わって頂く。
 - 保護司法第1条を具体化した取組が「社会を明るくする運動」であることを周知させるべきであると考えます。
 - これまでは保護司の確保、その充足率の向上にとらわれすぎていた感があるが、犯罪件数の減少などから保護観察対象者も減少してきているので、保護司の確保については、質的素養の高い者の任用にシフトしていくべきと思われる。また、任用後においてもその資質向上についての研修などにこそ積極的な支援をしていく必要がある。
 - 保護司（会）活動に対する経済的支援は不要とは言わないものの、給与的な支給あるいは数多くの場面での経済的支援を当然とするのは、保護司法の趣旨に合致しないと思われる。
 - 保護司法の使命は現状のままで良い。
 - 保護司法に定める使命は単なる前書きであり、これによって具体的な行動に結びつく訳ではないものの、別の表現とするべきである。
 - やさしく噛み砕いた文言で表現してもらいたい。
 - 保護司法第9条では個々の保護司に研鑽を求めているが、保護司は既に人格・見識などの観点から選ばれており、一方的に更なる研鑽を求めるのではなく、行政側が研修や情報提供を行うべきだ。
 - 法第12条（解嘱）の改正について、第3条第1項各号に掲げる条件のいずれかを欠くに至ったとき。新たに「2年間、時間的余裕なく処遇活動が出来ない時は、当該保護司の弁明を聞かず解嘱出来る。但し当該保護司が第3条に掲げる全ての条件を具備するに至ったときは、すみやかに再委嘱することが出来る。」（保護司の使命が希薄のまま事実行為「再任」が広くたやすく行われないうための対応）ここを蔑ろにすると「国民にとって有用で有益な活動として自認してきた保護司の誇りと意欲を損なう」ことになる。再任時に観察所と保護司会で連携してチェック出来るシステム作りが必要。
 - 官ではなく、近所の民間の人が力になってくれることは更生を考える人に

- は大きな力になることを理解してもらいたい。
- 保護司法第1条は、保護司の使命として不変的な条文に変更出来たらよいのではないか。以前は、社会的、時間的、経済的にある程度余裕の人がされていたように思われるが、現在は様々な条件の中で活動されている。対面式を基本にICT導入を推進し、大事なことは充実感を味わってもらえるような内容になるよう努力し続けることと考えます。そして、例えば「保護司(会)」とSDGs」をテーマに話し合い、一人ひとりが自分の役割の尊厳を考える機会を設けてはどうか。
 - 保護司本人の研鑽を積むための研修会なので、できるだけ参加してほしい。そのためには①分区会の活性化を図る、②研修を夜間に行うなど開催時間の工夫、等々している。日頃から分区会で保護司同士のコミュニケーションを図り研修参加を勧めていく。
 - 信条を理解して頂くよう努力するしかないと思います。
 - 保護司の本来の活動目的、これを疎かにすると統制が取れない。
 - 本部会議、専門部会、分区会等の開催に先立ち、保護司信条を読み合わせし、常に保護司使命の基本に立ち返ることを実践している。
 - 些細な遵守事項でも繰り返し守らない対象者には厳罰を課す措置があってもいい。
 - 知識及び技術の修得に努めることは勿論であるが、現役の保護司にとっては、平日かつ日中の時間帯の研修への参加は困難なケースが多いのではないか。土日や夜間の研修、オンライン研修の拡充など、実施方法の見直しについても検討する必要があると思います。
 - 保護司をお願いする際に、無償のボランティアであることや保護観察等の処遇の他に犯罪予防活動や地域活動等を行うことを十分に説明し、理解を頂いた上で保護司になって頂く。
 - 地域社会の問題を抱えた人に寄り添う。
 - 「使命」に対して意見はございませんが、「業務」に関して、特に「犯罪防止活動」の定義が曖昧なため仕事量が増大する傾向にあります。もう少し明確に定義いただきたい。
 - 処遇は、各地区や分区の研修で、かなり効果を上げてしていると推察する。活動が多すぎる。
 - 対象者の病理に対応した保護司の資質の向上を図る研修が重要。
 - 更生させてやろうなどと大それた考えはなく、更生への協力者で良いと思っている。
 - 保護司法の改正で、保護司会が計画し保護観察所長が承認したものは公務とできるようになり、犯罪予防活動などでは公務と非公務の境界が明確になったが、保護司組織の運営を含め保護司の職務はより広がってしまったように感じる。とくに保護区の中に分区が存在するようなところでは保護司組織の活動が保護区と分区の二重構造となり、行事等では重複する部分が多く見られる。保護司会の活動内容を精査するとともに、重複部分はなくしてスリム化し、保護司の負担を減らす工夫が必要である。
 - 保護司としての仕事に重点を置き保護司会の活動は今後、減少することが望ましい。
 - 保護司間の良い人間関係を維持してゆきたい。
 - 保護司の活動量の軽減を図る。対象者を受け持つ保護司は「社会を明るくする運動」等の地域活動に参加しなくとも良い。保護司一人が扱う対象者は2名以内にする等の約束事を決める。

- 新任保護司の育て方の中に、時間について負担軽減も考慮すべきでは。
- 時代の変化に応じて、保護司法第1条の～地域社会の浄化を～の「浄化」と言う文言を改める。
- 対象者との出会いを大切に、対象者のために活動することが自分のためにもなることを自覚すること。

〔中部地方〕

- もっと地域と深く関われるような犯罪予防活動ができればと思っている。
- 出席率100%を目指しているが、かけ声倒れになっている。
- 「つ」を大文字でなく小文字にしたり、言い回しを現代風に改めたらどうか。
- 現行の保護司法及び更生保護法等の内容で、保護司になる方を選任する保護司としての具備要件は守るべきと考えます。
- “社会を明るくする運動”の活動の中身の充実化が必要と考える。現行の行事では、マンネリの印象が否めない。
- 無報酬だからこそいい点もある。なんでも意見をいいやすい。報酬制となるとそうはいかない。
- 資格制度などで一定の知識や技能を持った人材が対応する。
- 先輩保護司や分区長などがきちんと伝える場を設けるべきか。
- 保護司のネームバリューを高める広報やキャンペーンを全国展開する。例えば、現在テレビで放映中の連続ドラマに出演しているような理知的で勇気ある女性を起用した保護司の物語をシリーズドラマ化してはどうか。保護司としての使命感が出てくると思われる。
- 「犯罪予防のため世論の啓発に努め、もって地域社会の浄化を図り、個人及び公共の福祉に寄与する。」について、保護司及び保護司会「ちから」だけでは活動そのものが難しく、限界がある。「県、市町と連携し、一体となって取り組むべきこと」を明確にされたが、行政側にその周知・理解が出来ていない。改めて実行できるあり方にすべきである。保護観察に重点を置くべきと思う。保護司法の改正が必要。
- 更生保護は環境が大切であり、いかに周りの環境理解に結びつけるかが課題。
- 複数担当制の数を増やしてはどうか。保護観察所と行政の協力関係が上手くいくよう行政の首長を所長に表敬訪問を要望する。
- 保護司というボランティアを主題にして研修会を増やす。
- 「浄化」という語をボランティア組織たる保護司の規定中に使用することには、上から目線のような感じが否めず、そもそも高邁過ぎるくらいがある。よって、この語は「地域社会の安全・安心」程度の記載に改めてはどうか。この程度の表現の方が馴染みがあり、かつ、わかりやすく、また「社会を明るくする運動」の目的にも符合するものと思料する。
- 年4回（内自主研修1回）の研修を何回か土・日に開催できれば、研修自体が価値あるものになるかと思えます。今まで参加できなかった保護司の意識づけにもなると思えます。
- 保護司活動が企業・役所などに地域貢献活動休暇の設定があると良い。
- 保護司信条にあるとおり、保護司は自己研鑽が必要である。しかし、継続的な現認者研修制度がないので、5年毎（委嘱5年目、10年目、15年目）くらいに保護観察所主催による研修（例えば、保護制度の現状と変化、保護司会の役割など）を設定していただけるとありがたい。研修を受けた

人には身分証明書の色を変えて発行するなどすると少しは励みになるかも。

- ①日本の保護司制度が世界的に注目される理由はここに有ると思うのでこれで良いと思う。②保護観察の対象者が少ない地区なので、環境調整や保護観察の進め方などの手立てが判らず、又、十分に学習する資料も無い。新任保護司にもその実際が判るような資料を欲しい。
- 保護司制度の広報や顕彰により人材の発掘に努める。(現行は十分でない)
- 保護司の理想像(目標とするもの)と考えればこのままでも可。
- 保護観察対象者との信頼関係を築く時に、それと相反する贖罪指導プログラムの実施は、刑務所なりの別組織内で実施して欲しい。負担が増える一方である。
- 任期の更新時に活動に対しての確認をしてはどうか。活動や研修に一度も参加されていない人が表彰を受けているのに疑問を感じる。
- 「社会奉仕の精神・公共の福祉等」の言葉が一般的に理解されにくい。誰にもわかりやすい使命を再構築すべきでないか。
- 保護司は、率先して地域の役職(区長、社協役員、民生員、体協、福祉員等)に参加すべき。また、それらを観察所も適正に評価すべきである。
- 今後は社会奉仕ではあるものの、有償ボランティアにしたらどうか。
- ボランティアを基本とするだけでは、時代の変化に対応できず保護司の使命を達成できないと思料される。
- もっと気楽な気持ちで臨めるボランティア活動で良いのでは。使命感だけでは保護司を続けるのは無理がある。更生保護以外の仕事が多い。
- 特になし現状のままでよい。
- 必要以上の使命感を要求すればなかなか、なり手が無い。
- 保護司の活動、保護司の使命等をPRする。
- 保護司の活動を理解していただくための方策が必要。
- 基本である保護観察を大切にしたい。
- 現状のままでよいと思っている。
- 保護司は対象者のプライバシーに配慮するため、一般の人に対して声高に保護司の存在や使命を発言することには難しさがある。その部分を配慮しながら、自治体や地域への働きかけを続けているが、もっと行政(国や県レベル)で、更生保護の重要性を広報することが必要ではないかと考える。
- 現状のままでよい。
- 保護司としての使命や役割をきちんと位置づける。行政を通して周知できないか。
- 犯罪予防活動については活動の進め方について保護司会会員の意見を聴取している。本年8月に「更生保護サポートセンター」が再開された(月2回、8地域部会の輪番制)。サポセンの開設日に会長・役員が出向き、会員の意見聴取を進め、来年度からの活動内容の検討に活かしてゆきたい。
- 更生保護活動への理解を求めていく。
- 保護司会の自主研修や地域の保護司交流を通じて、先輩保護司などから着任間もない保護司への活動内容などについて伝達する機会を持つ。環境調整や保護観察対象者との面接に新任の同行対応機会を増やす。
- 新任保護司研修会で会活動参加を強く伝えてほしい。
- 保護司の使命、あり方について研修討論が必要かもしれない。
- 観察官から理由を正し、説得して担当させるべきである。(地域的に事案がない場合は、やむを得ないが)

- 保護司同士の情報交換の機会を多く持ちたい。また、他の機関（地域の各種団体、警察、保護観察所等）との連携の強化を図る必要がある。
- 保護司の使命について新聞、テレビ等でPRし、社会的関心を高める。
- 対象者の良い所を察し、それに共感し同じ目線にする。
- 対象者の自宅に往訪することもあり、地域内で自身が保護司であることを周知することができない。
- 保護司とは何かという事を現職の保護司も含めて改めて自覚する必要があると思う。
- 保護司の仕事とか役割などなるべく広く皆さんに知って頂きたいと思う。
- 「保護司は…少年の改善更生に『寄り添うと共に』…」ぐらいの方が良いと思います。
- 犯罪予防や立ち直り支援は保護司だけでは到底無理で、多くの関係機関・団体との連携が重要である。多くの関係機関と連携し犯罪予防・立ち直り支援を積極的に啓発して行く必要がある。
- 自宅での面談ではなく、公共施設の利用を無料で借りられるようにしたい。
- 複数担当の機会を増やす。定員を見直す。
- 保護司にとっては、保護観察や生活環境調整のほかに犯罪防止や啓発活動も重要な仕事であるので、これらに重点を置いた活動を活発にする。当支部では、全保護司がいずれかの区域に分けられて配置されています。その区域内に複数の保護司がいて、現在、1人で数人の対象者を受け持っている人と、対象者を受け持っていない人がいるので、保護司の負担を減らすために、保護司1人に対象者1人の形にしてほしいです。
- 保護司には、精神障害や法律、倫理などの専門知識が必要です。正しいトレーニングと教育プログラムを提供し、保護司が高い専門性を持って業務を遂行できるように支援する必要があります。
- 犯罪防止にどうかかわっていくか。
- 委嘱しても考え方のちがいで、すぐ辞めたいと言われ、相談してサポートしながら続けてもらっている。保護司もサポートしてほしい。
- 保護司同士での交流の機会を増やし、少しずつ個人差を埋めていく必要があると思われる。
- 保護観察所にて、保護司の必要性・重要性についても説明をお願いします。
- 地域で保護司の存在が、（例えば、民生児童委員等に比べて）よく知られておらず、氏名や地域も公表されることもないため遠い存在になっている。国（法務省）は地方自治体との協力のもとマスコミ等をつうじて住民に届くメッセージをしっかりと発信すべきだ考える。
- 観察所での面接を増やす。また、対象者を引き受ける事業者等の調査を詳しくする。
- 新任保護司を考慮した保護司間の連携、先輩保護司の助言、観察所担当官の助言等が必要と思われる。コロナの影響で、保護司間のコミュニケーションと連携不足。新任保護司には当初1年間ほど、サポートする、経験豊富な保護司の手助けの必要なこともある。
- 個人や地域の団体の行動では十分な効果が期待できない。対象者を私たちが更生をさせる事は難しいが話を聞いてストレスを少しでも解消する手伝いは出来る気がする。
- ①自主的な行政の取組があつてこそ、官民連携のまちづくりが可能となる。行政からの安心安全な町作りのための具体策を示して欲しい。②市民との連携の基礎の段階を重視（距離感）。③「保護司の使命」について必ず支

- 部内で話し合うことで、共有する。又話し合いを繰り返すもよい。
- 本人のみならず、常に環境の人たちに触れ、ともに問題を消していく。
 - あまり使命感を求めないようにしてほしい。
 - 三役部会長理事を通じて、共通認識を浸透する。
 - 年度当初に地域の人々に保護司の役割や必要性を正確に理解してもらうために自治会の総会などに参加して保護司の使命を説明する機会をもつ。校区での広報活動の機会をもつ。
 - 近年は、上記のお手伝いだけでなく、社明運動、薬物乱用防止活動等の地域活動も行っているが、それが地域の人たちへも伝わるような工夫も必要になってきている。
 - 社会復帰を後押しできる環境づくり。
 - 理想論を言って議論しても時間の無駄。現実を直視した改革が必要。
 - ボランティアの名の下に、対象者に対しては何の権限も持っていないので、所期の目的達成には不十分と思われる。
 - 常に人格識見の向上と、その職務を行うために、知識及び技術の修得のため、参加できない人はリモートでの研修（録画されたものも含む）を取り入れてもらえたらと思う。
 - ①地域社会の情報等が分かれば、再犯防止の点からもその人に温かい福祉が提供できる。警察に専用窓口を開設していただければ連絡が密になり効果的と思う。②2年毎の保護司の更新時にその保護司の活動内容を総括して更新を行う。③（1）犯罪をした者及び非行のある少年の自立に向けて改善更生。（2）もって地域社会の・・・？④相手の話を聞いて「心の持ち方」を教える事が重要と思える。
 - 情報と知識を収集し、自分は何をすべきか、何ができるかを問い続けることが大事である。
 - 地方公共団体が再犯防止の施策に取り組み、犯罪歴のある人の更生に力を注げば、保護司との連携の場が増加する。心情等を思い面接するが、単純に仕事、収入、生活状況だけの報告でもよいのではないかと思う時もある。
 - ①保護司法第1条『保護司は社会奉仕の精神をもって…』の表現を維持すべき。②犯罪予防のため世論の啓発に努めることが使命であることをきちんと研修を通じて理解する。③保護観察所と自治体との交流の場を積極的に持ち、更生保護制度の認知度向上と、更生保護制度の社会一般化を図るべき。④社会を明るくする運動・強調月間に、鉄道駅にのぼり旗の設置やゴミ収集車が啓発アナウンスを流している事例もある。
 - 現状どおりでよい。
 - 研修を通じて犯罪予防活動も保護司にとって重要な役割であることを認識してもらう。
 - 保護司活動や研修を通じて、意見を交わし保護司同士の人格識見の向上に努める。
 - 現状維持でよい。
 - 職業として制度を見直してはいかがでしょうか。

〔近畿地方〕

- 少年犯罪を防いでいくためには、子どもが小さい頃の父母の在り方が大切であり、子育て支援も含めて社会と繋がるべきと思っている。
- 使命とは組織が成し遂げたい目標であり、その旗印に保護司会会員の社会的経験値が有効に発揮されるべき。

- 自身の使命をライフワークに入れることが社会貢献活動の原点になる。
- アメリカでは会話の中で「あなたはどんな社会活動をしていますか」を問われますが、日本では一般に「一部の人の活動」と認識されているように感じる。
- 社会資源を利用する。各種の制度・機関・情報・知識等。
- サポートセンターを利用。平日夜間・休日の会合、研修を実施、オンライン研修。
- 再犯を起こさせないように助言・指導が必要である。
- 保護観察の件数が以前に比べ減少している今、再犯防止・犯罪予防についてより積極的に市民にアピールし、理解を得るための活動を実施すべき。
- 「常に人格識見の向上とその職務を行うため」を「その使命を自覚し、常に保護観察に必要な知識と技術の習得に努めなければならない」等に変更してはどうか。
- これからの人がボランティアで耐えられるかが心配。今の人はドライ。
- 社会復帰の為に行政との連携推進。
- 使命の内容も至極当然のものであり、内容を変えたり、いじったりすることなく、更に理解と認識を深め、いかに効果のある活動になるかを検討すべきである。
- 基本的にはボランティアであってもよいが、犯罪をした者・非行少年の改善更生に直接の担当となった者にとっては、かなり時間的にも対応の在り方においても、ボランティア精神だけでは対応できない。
- 高齢化、親族間虐待、福祉サービスの進展、情報機器の進歩、個人情報の管理など、時代の複雑化の中で、これらの専門性が必要となっている。
- 複雑化する社会で今後増加していく多様性について研修、講演等を考慮して制度構築が必要。保護司の使命からして、人数に制限なく多くの保護司加入を考えるべき。
- 幅広い年代の方が保護司の使命を知って活動に加わっていただきたい。
- 法律に定める「保護司の使命」の内容は崇高であり、この表現を維持すればよい。また仮に文言を変える場合には法改正が必要となる。
- SNSを通じた個人の情報発信時代を考えると、「広報」は保護司会の任務だけでなく保護司の職務として位置づける。そして、身近な人たちに日常的に、自らの保護司・保護司会活動をフェイスブック、ツイッターに投稿する意識付けが必要である。
- 保護司はあくまでも当事者に寄り添い、立ち直りを支えるための良き聞き役・相談役になることが重要。また、犯罪や非行の未然防止のため、社明運動、ケース研究会などを通し地域へ働きかけることも活動の大きな柱であると考えらる。
- 事件が減少しているので保護司の定員を減らすという意見があるが、犯罪や非行の防止活動・啓発活動は現行定員でも手薄である。以前は、保護司は秘匿事項が多いから表に出ることを控えていた傾向があったが、今は自治体との連携も密になり、防犯や青少年育成など地域諸団体と連携した活動が求められている。件数の減少は活動の成果であると捉えたい。
- 現状を維持し、社会情勢の変化に応じた研修等により、再犯防止を含めた安全安心な地域社会に貢献していくことが重要で、保護司の貢献度の認識や情勢を図る工夫も必要。
- 保護司法第1条については、現在の表現を残した方が良い。
- 保護司法第1条には「…改善更生を助ける」とあるが、被害者等の心情を

- 踏まえて指導監督することを明示すべきではないか。
- 保護司法第1条の「社会奉仕の精神」という表現に違和感がある。犯罪や非行からの立ち直りを助け、地域社会の正常化に寄与することが分かるような表現にしてほしい。
 - 保護司法第1条の「社会奉仕の精神」という表現に違和感がある。「社会貢献」等に変更してほしい。
 - 保護司法第1条の「地域社会の浄化」という言葉に違和感がある。「安全・安心な地域社会を目指す」等の表現に変更すべきである。
 - 保護司法第1条の「地域社会の浄化」という言葉に違和感がある。「地域社会の健全化」等の表現に修正してほしい。
 - 保護司法第1条を「もって地域社会の浄化・厚生をはかり」と変更してほしい。
 - 保護司法第1条に「虐待が生じない社会を築く」ことを加えてほしい。
 - 現在の「保護司」の他に、専門性のある「専門保護司」があっても良いのではないか。
 - ボランティアを基本とする現在の制度には無理、限界があり、新しい制度が必要である。
 - 保護司の職務には、ボランティアの域を超えたものもあり、見直しが必要ではないか。
 - 無償のボランティアを基本とする現在の保護司制度は限界であり、有償ボランティアや保護司会への補助金を導入してほしい。
 - コンプライアンスに厳しい時代となり、特に保護司には対象者との具体的な関わり方に関するガイドラインが必要である。
 - 役職を持っている人は特に負担が大きいため、制度を改善すべき。
 - 犯罪予防のための世論の啓発については、他の多くのボランティアも取り組んでおり、保護司の使命としては、再犯率が増えている中で再犯防止に特化した息の長い支援を明記した方がよい。
 - 地域での更生支援に対する意識が低いため、サービスとして、地域（世論）の啓発の柱としての人権意識の高揚の担い手を明記するとよい。
 - 基本ボランティアだが、活動手当ては少ないと思う。高齢の人がやや多いので、年金暮らしの人には対応すべき。
 - 人間は元々自己中心的であるが、「地域ぐるみ」「人付き合い」等が薄れていると思う。そんな中で、「更生を助ける。寄り添う」ということが今まで以上に必要かと思う。
 - 高齢化の上昇、人口減少、退職年齢の引き上げにより、保護司のなり手はますます少なくなると思う。
 - 環境の変化と共に社会経済活動がより複雑になってきていることや、夫婦共働きの家庭が多数を占める中で、特に低年齢層を取り巻く環境は決して好ましい状態とは言えない。保護司のみならず、社会全体での見守りが必要であり、保護司はその先導役を務めることが重要。
 - 保護司だけが頑張っても地域はよくなる。地域社会が、そこに住む1人1人が「立ち直りを支える」「お互いに助け合う」ことを大切にする必要があるが、これは保護司の活動の範疇を超えていると思う。市の職員は、担当部署だけでなく、市民の生活を支える行政マンとして、保護司の活動を理解すると共に、「立ち直りを支える」地域になるよう意識して行政活動を行ってほしい。
 - 地域の中で大切な存在だと思うが、待遇面での改善が必要。

- 保護司の後継者不足にならないように検討すべき。
- 現行をベースに時代の変化に対応していかなければならない。
- 何よりも再犯を防ぐための任務が大事。
- 現職で働く比較的若い人にも保護司として活動できるような社会全体の制度（兼務としての扱い、職免の適用など）化が必要と思われる。保護司としても、仕事と両立しながら犯罪を憎み、人を憎まない精神の啓発を社会に広めていく使命が必要と思われる。
- 格差が広がる社会。落ちこぼれる人達など、犯罪にはならなくても救いを待つ人々がいる。保護司は民間の人々の中にあって、行政機関には果たせない役割が期待できると思う。しかし、保護司の役割が広くなり、職責が重くなることにもなるので、手を広げることは難しいだろう。新しい制度がほしい。
- 役割・職務としてより具体性を顕著にするため、ニーズに応じた検討部署を設け、マーケティング等、その時代に応じた具体案をまとめ、使命の制度に反映してほしい。
- 保護司自身の人生にもプラスになるゆとりある使命としてほしい。
- 現行のボランティアである限り、保護司のなり手は減少していくと思われる。保護司も保護観察官や刑務官のように常勤の国家公務員として、若年時から採用して定められた職務を遂行するようにする。
- 近隣とのつながりが希薄化しているため、孤立化させないまちづくりが必要。
- 今までは加害者側の自立に重点を置いて奉仕してきたが、“社会を明るくする運動”が第73回目になるにもかかわらず一般市民への周知率が少ないのは、被害者側への配慮が保護司側に希薄であったためではないかと思う。ケースにもよるが、被害者の状況を指導の中で伝えていく観点から、担当保護司にも被害者の現状の連絡があってもよいと思う。
- 地域の中での支援が必要になるのであれば、検討会の構成員の中に厚生労働省管轄の福祉関係者とか、文部科学省の教育関係者とか、枠を超えた検討や、地方公共団体や更生保護関係機関、団体等との連携を強化する必要がある。
- ボランティアを基本とする現状には無理がある。
- 保護司に権限を与えることはしないほうが良い。あくまでもボランティアを基本とし、犯罪をした者及び非行のある少年の更生を辛抱強く見守っていくことが大切。
- 本来の保護観察の仕事と、犯罪予防の仕事に分けて考える。
- 社明運動の小・中学生の作文を読むと、時代の流れがわかるが、触れ合うことが少ないので、触れ合う機会が必要だと感じている。地域で関わった人とできるだけ寄り添う。ほったらかしにしない。ただし境界線は守る。保護司の使命は犯罪をした者の常に味方になって、彼、彼女らが社会で再生するために働くということではないか。
- 行政からの補助金等の維持。
- 対象者の生活面において、もっと踏み込んだ指導と助言が出来たら良い。
- 個人及び公共の福祉に寄与することで良い。
- 現行法に規定された理念を支持する意見が多く、これら意見を踏まえた新たな制度を検討する必要がある。

〔中国地方〕

- 再犯防止推進計画の中に、「地域づくりのボランティア団体」である旨の位置づけ、広報する。
- 難しいけれど、「やりがいのある仕事」としてアピールする。
- ライフワークに最適と考える。
- 保護司の本質は人間であることに他ならない。
- 対象者と向かい合った時、最後は人と人との関わりが重要だと思う。
- 希薄な人間関係が取り沙汰されている現代社会において、社会復帰の窓口の一端を担う保護司は、この点を大いに重視しなければならないと思う。
- 第1条の「浄化」という文言には、やや違和感がある。
- 対象者宅との距離が最短ではない保護司であっても、対象者を担当する機会を作ることや実際のケースについて知る機会を設けることが必要である。
- 改善更生に努めるためにも、犯罪被害者の声にも寄り添い、二度と犯罪をおこさないよう、対象者に働きかける（更生を妨げない範囲）ことは大切と考えます。処遇の担当と犯罪被害者担当は、車の両輪と思います。
- 保護司を地域の人々に認知していただく。
- 社会貢献活動の見直し
- 社会福祉協議会への協力
- 更生保護施設への訪問（小グループにより回数を増やす。）
- 今後、保護司になってもらう若い方には、社会奉仕の精神や更生保護について知ってもらうことが必要だと思う。
- 犯罪の多様化に対応できるよう、保護司への指導が必要だと思う。
- 全体的に保護司のPRと平易な言葉での表現
- 市町村レベルで日常的に保護観察所、市町村、警察、保護司会が地域団体と情報交換、意見交換を行う会議の設置。
- 「再犯防止推進計画」で、犯罪を犯した者の就労・住居の確保、保健医療、福祉等社会復帰促進支援重点事項として示されている。
- 関係機関・地域と連携した取り組みが重要。
- 若い保護司の任用について、生活とのバランス感が重要となる。
- 保護観察官の欠けている点を補完することについては、地域に根差した活動と対象者に寄添う活動態勢が重要となる。
- 保護司は、究極のボランティア（社会的役割の重要性）であるという認識を持つ。
- これからの時代を見据えた保護司の使命とは、暖かい人間の心が通い合い心と心を結びお互いを高め成長させゆく創造的な対話ができる人材。日本語を母国語としない、あるいはLGBT等、今後予想される新たな事案に対し迅速かつ柔軟に対応できるように準備しておく必要がある。
- 当地区会においては、「ダイバーシティ推進部会」を設置します。SDGsの17「パートナーシップで目標を達成しよう」に「様々なパートナーシップの経験などを基にして、効果的な公的・官民・市民社会のパートナーシップを進める。」という項目があり、行政・地域団体と協力しながら更生保護活動の価値創造と魅力ある保護司を育成する。当地区会では2026年・社明推進大会を国際交流大会とし、「オランダ国から学ぶ更生保護」をテーマに未来へ向けて発信する計画を進めている。行政・医療・教育・経済・コミュニティ等、様々団体と協議しながら、海外の更生保護機関から学びパートナーシップで日本の保護司制度の価値や魅力を世界に発信していくことが重要と考える。

- 今後のプランとして、京都コンGRESSから10年後、2031年広島で世界保護司国際交流大会の開催と国連に非政府組織（NGO）「世界保護司会議」の設置を提案したいと思う。
- 専門性、権限移譲等必要ではあるがボランティアとの整合性が課題。
- サービスの知識や技術の修得を言うのであれば研修会数が少ないと思う。欠席者も多く手立てを講じなければいけないと思う。（ネット配信、観察所の関与等）
- 担当課からの保護司候補者の推薦を受ける。
- 人口の減少に合わせて保護司の定数削減を柔軟に考えてもよいのではないか。
- 改善更生を助ける使命が最も重要な責務であるが、犯罪予防のための活動をさらに充実していくことで保護司になれる方も増えると思う。
- 保護司会活動は、かなりの事務作業を伴っている。ボランティア精神を尊び、本来の職務以外の労力の負担を減らし、犯罪者や非行少年の改善更生に専念させるのであれば、保護司以外の事務専従者の配置が必要と考える。
- 保護司活動の指針となる講演や発表、論文掲載といった保護司の使命を刺激する企画を望む。
- 定例研修会等で関係機関との研修会を通してスキルを上げれば良い。主導はあくまで保護観察所にある。
- 対象者との面接での話題の選び方や、うなずき、共感の姿勢。
- 研修も有効だが、対象者を担当することで、世論の啓発に努めることも大切であると思うようになり、真に使命が理解できるようになる。
- 地域の実情を知らない人達が、制度を一律に改変しようとする動きには反対します。
- 法律や心理学のプロへの依頼等、新しい制度や形態。
- 現状のまま、変えなくても良い。
- とりわけ、将来のある中学生にたいしては、生徒指導教諭、PTA指導部、警察などとの緊密な連携による見守り、声掛けが必要ではないか。
- 実効性のある規定にする。
- 現在の資格66歳であるが引き上げも必要。
- 非指定事務の活動強化を図り、モチベーションの維持・高揚を図る。
- 例えば、3回の定例研修の内、1回は非指定事務に関する研修を実施。
- 地域の福祉とも連携して取り組む更生保護活動が今後一層大切になってくると思われる。
- 環境調整に入る前に、あらかじめ引受人の意思を聞いてほしい。
- 事件数、人口減に伴う保護司の定員を見直す。但し、予算総額は変えず活動費等の単位を上げる。
- 新しく制度を変えるとボランティアではなく、経費的にも無理が生じやすく現状のままで良いのでは。
- ケースを、みんなで享有できるような研修内容に改める。
- 各方面へ、さらなるPR。
- ボランティアを基本とすることを変える必要はない。なお、保護司制度は海外でも注目されているが、地域における認知度は低く、更生保護を伝えることも使命の一つだと思う。
- 非常勤の国家公務員という自覚が不足している。研修も形式的な事務処理手続きではなく、刑罰の法律を勉強したり、模擬対象者研修を実施したりして保護司自体のレベルの向上を図る研修が必要である。

- 一般の人にわかりやすく保護司活動を伝えることが必要である。
- 公的機関（役所・学校）との相互交流等。
- H@を利用するとか、P C環境を利用したり、事例を何人が集まって検討したりすることも含め、研修会を幅広くとらえるべきだと思います。研修会への出席数が問題になることもあります。出席有無にこだわらず知識及び技術が向上すればいいと思います。
- 社会の変化に伴い、現状の制度も見直しが必要ではないかと考えられる。
- サポセンでの事務量の増加もあり、事務担当も必要となるのでは。
- 元の理念を大切にしながら新しい法制度を構築していただく必要がある。地域に対し保護司への理解を深める取組を行っていく。
- 事務負担の軽減をお願いしたい。
- 職務というとらえ方に変わった方が良いのでは。（ボランティア→仕事？）
- 社明運動、再犯防止活動等については、保護観察所、市町の関係団体が一体となり、地域の特性に合わせた活動が求められています。
- ボランティアを基本とする現状制度の維持。
- 使命について、観察所と地方自治体との連携を促進、強化。
- 息の長い支援による再犯防止の方向性は示され、県の推進計画においても「地域による包摂の推進」が掲げられているが、地域単位で地域住民も巻き込んだ包括的に支援の枠組みが築かれることが肝要と思われる。
- 地域には、行政、警察、社会福祉協議会、民生児童委員協議会、学校運営協議会、保護司会や更生保護女性会など安全、安心に関わる多様な組織が存在するが、ともすると縦割りの運営になりがちであり、総合力を発揮できるネットワークづくりに保護司会として積極的に関わってゆければよいのではないかと。（組織的な広報活動の展開、ケース処遇など）
- 困難な社会課題解決への使命感の達成にアクティブに取り組むこれからの保護司像といったものを描き、それに応え得る専門人材育成プログラムの策定や実施に向けた検討も一考の余地があると考えられる。
- 保護司はライフワークと捉え、息の長い地域づくりに関わりたい。効果的な処遇研修を深め、傾聴や共感力を高めたい。講演や事例・論文発表など多様な学習機会をつくるなど様々な思いがある。
- 日頃の研修や連合会として取り組もうとしている保護司フォーラム（仮称）においては、そうした思いを持ち寄り、論議を深める場として位置付けたい。
- 現状の保護司法第1条で問題ないが、「浄化」という表現にはやや違和感がある。
- 対象者を担当したり保護司会内で役割を担ったりして、保護司の使命を自分事としてとらえられるようにする必要がある。
- これは全ての項目に当てはまるが、行政との連携を一層深める必要であるが、そのためにも、地区内の役員以外の議員等、有能な人材の活用は必要かつ重要である。
- 保護司がそもそも改善更生を支援し、地域の浄化を使命とすること自体は変更する必要はないが、文言をもっと明確にするべきである、といった意見が大半であった。
- ①法律上の文言は現状のまま、保護司の「使命」とか「役割」というものについて、定期的に振り返ることが挙げられる。もしくは、②法律上、保護司の使命をより具体的かつ実効的（あるいは明確に）する方向に舵を切ること考えられる。つまり、保護司の使命は、保護観察所と協働して

対象者の保護観察を担当することといった事件を担当することに絞ったり、事件を担当する保護司、再犯防止活動になどの社会運動を担う事務担当保護司などといった役割別保護司を設ける等、多様性に対応できるような文言に改正することも考えられる。最後に、③多数派意見ではないが、保護司がボランティアの枠から飛び越え、法務省に協力する非常勤の国家公務員という立場をさらに強化し、必要に応じて報酬を支払うことも考えられる。まずは、いずれの方向へ舵を切るべきかは、最終的に法律を改正する国会において議論していただくしかない。

- 「保護司は…もって地域社会の浄化をはかり、」とあるが、個人で浄化を図ることはできないので、「…もって地域社会との連携と健全化をはかり」等の表現が適切ではないか。

〔四国地方〕

- 保護司活動は、ほぼ完全なボランティア活動である。殆どの保護司は（活動費以外）なんら活動見返りを望む事はない旨承知していると思われるが、今後の新人勧誘において、保護司候補者に膨大な活動時間の説明に苦慮するのは明らかであり、また現実的な保護司活動に納得対応して貰えるか疑問である。そのためにも様々な待遇改善の検討が必要である。
- 地域差、個人差、様々な格差はあるが、一定のレベルが保てる様均一化が図れるようにしてほしい。
- 定員数を定めた当時と現在では保護司を取り巻く環境は相当変化していると思われ、現在の定員数を維持する場合にあっては考え方を整理する必要があるのでは。保護司は今後ともボランティア（社会的奉仕の精神）で取り組むべきであり、準職業的に報酬を得るような制度とすべきではない。
- 理想と現実のギャップが生じると思われる。ボランティアの限界について考える必要があるのでは？
- ボランティアにも限界があり、制度の根本的な改正が必要である。
- 保護司は誇りと名誉を持って更生保護活動をしなければならない。
- 使命となると責任が出て、「ボランティア」でできる責任は限られてくる。
- 保護司の使命、信条にある「保護司の使命」、「保護司の心」を広く伝えるために保護司に分かりやすく、親しみやすい「保護司の歌」、「保護司の信条」を新しく作成してほしい。
- 「地域社会との協働」の観点を追加して方がよいと思う。
- 専門的なところは保護司に求めず、保護観察官が受け持ってほしい。
- 専門機関と連携した保護観察が必要である。
- 行政を始め、他の多くの組織との密接な協力関係が必要である。
- 民生児童委員、青少年育成等の関係機関、団体との連携が一層必要であると思われる。
- 枠を超えた他領域との連携。
- 対象者への就労支援や住居の確保に繋げるためのサポートセンターなど相談拠点の確保とそれぞれの分野での連携強化が必要である。
- 全体は今までどおりとして、細かくは環境調整や保護観察を主体とする保護司と、会議研修や啓発活動を主体とする保護司に分担し、新人保護司を勧誘する。
- 専門的な項目に研修が必要。
- 保護観察所主体の研修（薬物など専門的な項目も含む。）が必要である。
- 委嘱時の研修で定例研修の重要性を徹底させる必要がある。（仕事等で現

- 役時にほとんど欠席する人がいる)
- あるべき保護司会の活動について検討が必要。
 - 更生するために保護司も研修会等勉強することが必要。19時開始とか、土日開催の検討も必要。
 - 学校・地区コミュニティ協議会などとのより一層の連携が望まれる、当地区保護司会は分区で構成されており、現状ではなかなか難しい。
 - 難しいことではあると思うが、新しい制度が必要であると思う。
 - 保護司の高齢化が進んでいるので若い保護司を入れる必要がある。
 - ボランティアと言っているが、ボランティアの域を超えている。
 - ボランティアを基本とする現状の制度には無理があり今後検討。
 - 現状のボランティアを基本とする制度には無理があり、新しい制度を検討すべきではないだろうか。
 - もう少し若い保護司が必要だと思う。
 - 面接場所の確保。現在はほとんどの保護司が自宅で行っているが、今後、安全面からも面接場所の確保が必要と思う。
 - 是非、保護司になりたいと思われる存在であれば、自ずと希望する人も増加するのではないかと思う。
 - SNSやAIの進展などにより、人間の労働環境や日常生活の行動様式などが、急激に変化する社会になることが予想されます。それに伴う新たな非行や犯罪も発生し増加するであろう。これに対応するための方向性が重要になるのではないか。
 - 「地域社会における人間関係の希薄化に積極的に対応すべき」を明確にする。
 - 時代の流れに沿ったデータの収集・研修。
 - 保護司法第9条（服務）第1項「積極的態度」について様々な機会で訴えるべきである。使命などは特に変更する必要はない。
 - 保護司法第1条は、保護司を委嘱する際にはハードルが高すぎるとは思うが、やはり現在の格調高い表現は維持した方がよいと思う。
 - 保護司の使命には、保護観察対象者との関係だけではなく、犯罪予防活動やその他の地域活動も考慮し、法務省・観察所・保護司会が一丸となって活動する。
 - ボランティアを基本としつつ、それ以外の要素（実費弁償金の充実等）を加える。
 - 仲間となる新しい保護司を増やすためにも市民から親しまれ尊敬される保護司となるよう日々の生活を送るよう努める。
 - ボランティア精神を土台として、一般の人々がその役割と使命感を受け入れやすく理解できる表現を工夫する。
 - 地域や学校に積極的に働きかけられるように、公的機関の役職に保護司枠をつくる。
 - 社会貢献活動への関与、福祉組織との協働。
 - 地域との密接な関わりを通じて地域全体での犯罪予防や再犯防止に努めていく。
 - まだまだ保護司の認知度が低く、全国的に各地区会の存在感を高めるため、法務省・自治体・観察所・保護司会が協働して行動する。
 - 現状で特に問題なし。
 - 保護司の使命を含めて、役割、存在をもっともっと地域に啓発するべきではないか。その啓発を保護司会に任せるのではなく、観察所においてしつ

かりと担ってほしい。社明運動だけではなく、年間を通じて、保護司制度の内容を地域でオープンにしてもよいのではないか。

- 職・住などの環境整備を支援できるツールの開発。
- しょく罪プログラムに医療からの認知行動療法を取り入れると、自己利益だけを求め、反社会的人格を助長する恐れがある。日本の医療は対症療法なので、医療に依存するのではなく、困難ではあるが道德教育を確立する必要がある。
- WHOの霊的な健康という概念に対して、法務省が挑戦するのは頼もしい。
- 主たる活動の対象が、社会においてマイナスイメージを抱かせてしまう方が対象となっていることに大きな原因があるものと考え。何よりも、まだまだ日本社会が犯罪者に対して寛容な態度でもって偏見無く接するには、程遠い実態があるものと考えられる。
- 地域のニーズの発見や目標設定、必要資源の調達等に配慮し、保護司の責務を遂行すること。
- 保護司個々が担当する事件の内容について、他の保護司や協力関係にある自治体、関係機関と、どの程度情報共有できるのか、その基準作りが必要である。使命を担う保護司を孤立させることなく、全うできるように協力していく体制が必要である。
- 社会福祉施策の改善と充実。SDGs2030アジェンダを踏まえ、「地域社会において誰一人取り残すことのない共生社会の実現を目指す一員として尽力をする。」といった保護司をイメージするような表現にすればどうか。

〔九州地方〕

- 保護司信条にある通り。
- 第一条地域社会の浄化をはかりについては、浄化という文言はそぐわないと思います。地域社会と共生をはかり、など現代の思考に合った文言に変更すべき。第九条積極的態度をもってその職務を遂行については、積極的態度を強制するのではなくボランティア精神にのっとり、など現代の思考に合った文言に変更すべき。
- 保護司法第1条の保護司は、社会奉仕「・人権尊重」を挿入、の精神をもって、…以下同文。2行目、犯罪予防のため「世論」の啓発に努め、の「世論」の前に「関係機関・団体との連携を図り」を挿入し、世論の啓発に努め、もって…以下同文。
- 保護司法第9条の保護司は、その使命を自覚し「その」を第8条の2項に変える。「保護司は、第8条の2項の使命を自覚し」…以下同文。
- 保護司法第9条2項の「職務を行うに当たって」…の前に「守秘義務があり」を挿入する。知り得た…以下同文。
- 第1条は、犯罪を犯した者及び非行ある少年の改善更生を助けるとともに部分に、「地域社会の協力と理解を得て、地域社会と一体となって」を挿入する。令和5年12月から更生保護法第88条の3新設に伴い、地域ネットワークの構築、地方公共団体の再犯防止への主体的取り組みを促し、更生保護との相互連携の一層の促進を図る等を念頭に、保護司は地域社会と一体となって、改善更生を推進するとすべきである。
- もって地域社会の浄化をはかり⇒保護司が地域社会の“浄化”を図るのではなく、地域の一員として一緒になって『社会』への参加をサポートする意味合いの言葉でよいのでは？特に、地域社会を取り巻く環境が目まぐるし

- く変化している現状においては保護司だけで地域社会は変えられないと思う。現状では地域で誰が保護司をしているのか知られていないことが多い。
- 安全・安心な地域社会の実現に努めるに変化した方が、柔らかく感じるのでは。服務第9条人格識見の向上に努めることに努力をし、職務を遂行しなければならぬ。
 - 第3条(2)について、「余裕」の文字を〈時間の(やり繰り、都合)を有すること〉と考慮してほしい。
 - 保護司法第1条に関して、「地域社会の浄化をはかり」という文言に関して、具体性がなく、「浄化」という言葉が現実的ではありません。
 - 保護司法9条第2項に記載している「秘密を尊重」に関して、秘密保持は当然の事と理解していますが、そのこととその後に掲げる「名誉保持」との関連が分かりません。
 - 「誰一人取り残さない社会的包摂」の理念を盛りこむことに賛成。
 - 保護司の使命を全うするために国、県等の補助金増額をお願いしたい。
 - これからの社会(時代)は、多様性(トランスジェンダー、年齢、宗教、人種等)の理解が求められます。そのために、私たち保護司も社会の変革を理解していかなければならないと考えます。そのための研修会や勉強会の実施が必要であると思います。
 - 保護司は地域社会での認識が低く思われるので、地域との密接な関係を築く行事を行うことも大事と思う。
 - 保護観察所担当主任官と保護司会事務局が連携を密にしながら、地方公共団体(行政・専門機関・必要に応じて学校関係・対象者家族等)との連携を図った、更生保護活動の充実が望まれる。
 - 社明啓発活動を通し市民に対して、犯罪のない明るく住みやすい地域構築への意識を深めさせる必要がある。
 - 守秘義務に逸脱しない範囲で保護司同士の更生保護(事件担当等)の活動に対する情報交流が必要である。
 - 『保護司の使命』という大きな文言に大変苦痛を感じている。我々の対象者となる前の活動の重要性を、地域で一番理解している一人が保護司だと思う。小中学校の保護者の中で『保護司って何をする人』と、保護司を理解していない人の多いのに驚くことが多々ある。保護司だけの思いではまだまだ活動しづらい状況なので、観察所も保護司会と一緒に行政、特に教育委員会等に文書だけではなく行動を起こす必要を感じている。
 - 時代変遷の激しい中、対象者の年代は様々であり、保護司自身の柔軟な対応が求められる。
 - 法務省は、各市町村に対し保護司の役割と必要性を地域社会に理解を深めるとともに、保護司活動に助力していただくよう更に働きかける必要がある。
 - 対象者の更生支援を推進することにより、だれもが住みよい地域社会づくりに貢献する。
 - 保護司活動の基本は、直接的には更生支援と考えられるが、地域と一体となった『安心安全なまちづくり』のための犯罪予防活動をとおして、地域社会に理解を深めていくことも重要な取組みであると考え。そのためにも、地域社会における保護司の使命や役割の認知を図り、地域社会での活動がさらに円滑に行えるよう、様々な場面において「協力」し、または「協力」を得られるよう日々の活動に取り組むことが求められると考える。
 - 被害者を出さないために未然に防ぐ取り組みをする。

- 犯罪者の改善更生だけではなく、人権回復や人権尊重を考え共に歩んでいく伴走者として、寄り添っていけたらよいと思います。
- 対象者の再犯を防ぐことに関して、心理学等の専門的な見方を通して本人と社会との関わりを見直しをじっくりできる保護司が必要と感じる。
- 保護司の使命は、犯罪をした者や非行のある少年の改善更生を助けることが第一だと考えるが、犯罪予防の啓発がまだまだ十分とはいえないと考え、これからの時代を見据えた保護司の使命について考えてみると、地域の中で誰もが住みやすい環境を目指して、犯罪や非行防止のための啓発に努め、明るい社会づくりに貢献するために何ができるかを考えていくことだと考える。
- 保護観察の終わった後に、相談に行ける窓口があると、家族や本人が意見を聞きやすいのではないのでしょうか。
- これからますます複雑怪奇な時代となり、犯罪や非行をして保護観察を受けている対象者の改善更生への協力が最大の使命。
- まず保護司は対象者の改善更生のお手伝いをするのが最大の使命であり、犯罪予防を訴える「社会を明るくする運動」を自治体や多くの関係者と一緒に行うことが肝要だと考える。
- 保護司も表に出て活動する時代だと思う。
- 色々なことが原因でやむなく犯罪を行った人や少年に対して、社会・地域への受け入れを排除してはならない。これは障がいを持った人達への差別と同じである。保護司の使命は罪を犯した人たちや少年の、社会や地域への受け入れを、拒否する差別をなくすことにある。
- 更生しようとする方が気軽に立ち寄れる場所づくりと、協力雇用主の発掘（多くの職種の代表との接点）、“このような仕事があるバイ”と勧められる地域づくりへの行政の開拓を当地区の課題にしたい。
- 対象者への社会更生への手助けが第一の目的であるが、明るい社会を作る為、広く社会に貢献することを目標とし、青少年の健全育成や立ち直り支援、出所者や出所予定者の就労支援等に活動を広げていくことが大事であると思われる。
- 対象者の改善更生をお手伝いすることが最大の使命であるが、犯罪や非行のない明るい地域社会を構築するための広報活動等による更生保護の意識の高揚を図る。
- あくまでも対象者の改善更生へのお手伝いをするのが最大の使命であります。賛助会員募集による会費集め等を保護司がなぜ集金業務を行わなければならないのか？保護司は無報酬であり、国県など行政からの援助があってしかるべきという市民の意見もあり、保護司の使命を逸脱しているのではないのかという意見もあります。保護司としての使命よりも保護司会運営のウエイトが高いのではないのでしょうか？
- 地域に根差した保護司会活動を①社明での川下りによるパレード啓発事業 ②社明での地区青少年弁論大会（中1 2名、高6名）③保護司間のコミュニケーション 交流、対話にて人生の幅を広げる。
- 今、中学校との意見交換等を行っているが、現状は小学校4年から理解できないと対象者が答えている為に小学校との意見交換も必要と思われる。
- 罪を犯した人や非行少年など、再び犯罪、非行に陥らないよう立ち直りを支え地域社会の一員に迎えることであり、同時に誰もが安全に安心して暮らせる地域社会、「明るい社会」を作り続けることです。その為に必要なことは「社会を明るくしたい」という保護司の「志」だと思います。「明

るい」とは、文字通り太陽と月の光のことですが、光とはアインシュタイン博士の言われる通り、愛のことであり創造のエネルギーのことです。つまり明るいという光は、愛という意識であり、愛ある社会を創り出す創造のエネルギーのことです。人々の心に愛があふれている社会を「明るい社会」というのです。このことを日本人は、古来より「お蔭さま、お互いさま」と言葉に表し、感謝と思いやりの心を大切にする明るい共生の社会を作ってきました。明るさを見失った犯罪者や非行少年を対象とする保護司であるゆえに、愛や感謝、思いやりを使命と感じる保護司が必要なのではないのでしょうか。

- 人権の考えが進んでいますので、最新の考え方の理念などを盛り込むことはよいことだと思います。
- 初任者研修の時点で理解を深めていただくよう徹底していただきたい。
- 保護司法第1条の「もって地域社会の浄化をはかり」という文言を削除。
- 対象者を受け持っていない保護司のほうが圧倒的に多くなっている状況では、防犯活動等地域に対する貢献を充実する方向で活動計画を立てていくことも重要と思います。
- 保護司としての特性と地域の実情に通じている強みを生かし、保護観察官と協働して保護観察に当り、刑期を終え、社会復帰した人への改善更生とその後の社会生活を送れるように見守る事も使命だと思います。
- 保護司の使命に、細かく文言は加えないほうが良いと思う。
- 保護司の役割は、個人活動「処遇」と組織活動の「非行・犯罪予防」であり、「処遇活動」については、保護観察官の指導の下、対象者から信頼を得て、「話し相手」「相談相手」となるよう努めることが大切である。反面、「予防活動」については、各保護区の運用に委ねるべきで、その活動の稼働・参加率などを求めるべきではない。
- 保護司の使命を達成するために、「再犯防止推進計画」の基本的な方向性・取り組む施策を反映して第1条を改正する。
- 第一条「誰一人取り残さない社会的包摂」の理念を盛り込むことには異議ありません。
- 第1条の中で「もって地域社会の浄化をはかり」とあるが、分かりにくいように思える。「人権を尊重し、誰一人取り残さないという理念を重んじ」個人及び…としたらどうか？
- 第9条2項に「尊重」だけではどうかと思います。「秘密を漏らしてはならない」の文言を入れたらどうか。
- 保護司という存在・役割を皆様に、よりわかって頂き罪を犯した人たちの更生、社会復帰に理解を深めて頂く広報活動等に、もっと取り組んで欲しい。
- 今後は、地域の中での更生保護活動を行っていくうえで、再犯防止・犯罪予防等は、街ぐるみで多くの住民の理解を得て取り組む必要がある。
- 従来から行っている「社明ミニ集会」を発展的に拡大し、保護司と町内会の接点を多く持つていくことではないかと思います。“社会を明るくする運動”をとおして町内会に関わりを持つことは、町内会の活性化にも繋がるのではないかと思います。地元保護司が自治協議会や町内会活動に積極的に参加するという態度が使命のひとつとして上げられるのではないのでしょうか。
- 被害者の心情をも考慮しながら対処していくことも大切になるのではないかと。

- 性善説に基づき、犯罪に至った環境や経緯をも考慮し改善へのお手伝いをする。
- 大切なのは、日頃からの子どもから大人まで配慮した啓発を目的とした防犯事業に取り組むことが必要と思います。例えば、薬物乱用はダメ。ゼツタイ。などの啓発活動。
- 保護司の資質の向上と、地域社会や関連行政との連携の両方が必要と考える。保護司の知見を広めると共に、地域社会の理解と協力を得ることが、様々な対象者の更生につながると思う。
- 再犯防止の観点から、地域に住む人々の罪を犯した人や更生保護への理解が進むことが必要である。地域への啓発活動を積極的に、国全体として行政と地域の保護司が協働して取り組む必要がある。
- 保護司の使命として、犯罪をした人及び非行のある少年の更生は元より、関係機関との協力関係をさらに強化し、社明運動の精神を社会に広く浸透させる活動が重要になると思います。
- 保護司の更生保護活動は、犯罪を抑止することに直接的関わりは少ないが、再犯防止を通じて、地域社会の防犯の一翼を担っています。その事を社会へ啓蒙し、地域や行政とより連携・協力が進むようになることが望ましいと思います。
- 保護司の使命は、対象者に寄り添って改善更生を見守るとともに、学校等において「明るい社会とは何か」について啓発を行うことで社会の安定と発展に努めることだと思います。
- 犯罪の凶悪化はもちろんのこと、サイバー犯罪や複雑化した詐欺等保護司でも理解しがたい犯罪が多くなってきていると思います。常に新たな知見をもって犯罪を犯さない世の中をつくること、そして改善更生に向けてもその内容を理解するための知識を有する努力をしていくことが大切であり使命でもあると思います。
- 更生保護事業に対する市民への広報活動の強化。例えば、町内会、防犯協会、警察、保護司、更生保護女性会の立場から地域集会を実施する。
- 非行防止、いじめ、立ち直り支援などのテーマを決める。
- 「社会を明るくする運動」強化月間に小中学、PTA総会などで保護司の役割、職務、活動などの出前講座などに取り組む。
- 令和5年6月号更生保護（魅力ある保護司会）に記載されている、次世代を見据えた保護司のあるべき姿としての手法として、P D C Aが取り組まれているが、将来を見据えるためには、P D C Aより、課題達成型によるC A P Dを回すことが、今後の課題を達成するための一つの方策と考えられる。
- 保護司活動が結果的に一人ひとりを尊重した風通しの良い地域、安全で住みやすい地域に結びつくことを知ってもらうことが大切（保護司としても自覚することが大切。）
- 犯罪・非行が起こらない社会づくりに他の関係機関と情報交換及び共有し、犯罪を未然に防止することも役割として大きいと思う。
- 今も昔も保護司のやることは同じと思うが、対象者の犯罪の種類の多様化に対応できるよう保護司も勉強するべきと思う。
- 対象者の更生へのお手伝いは勿論、対象者と地域との懸け橋になるべき。
- 保護司協力員組織を作り地域全体での活動を進めるべきであると思う。
- パソコンの普及によって、人と関わることのないテレワークがあるが保護司は人との触れ合いが重要となる仕事。

- 犯罪予防の観点から、“社明運動”の認知度を上げて行く。
- 対象者の改善更生のお手伝いです。これを第一番に考えて欲しいです。この頃は少し外れているのでは…所掌事務の方に偏っている気がする。
- 保護司の今後の在り方については、地域に根差した活動が主となるが、最近のデジタル化により、人的交流が希薄化しているように感じる。時代遅れのように感じられるが、対面での交流などが必要であり触れ合いが重要と考える。
- これからの更生保護は、保護司、司法界の問題でなく、地域社会の総合的な問題であり、課題であるとの基本認識の基に対策を講じる必要がある。
- 保護司は、奉仕活動であり、自分自身の行動に責任を持ち、他より信頼される人材でなければ、保護司の資質を問われる立場である。保護司は、対象者の改善更生に寄与できるよう日頃の研鑽を積むことが必要不可欠と考える。
- 高齢者やメンタルケアが必要な対象者が増えてきたように思う。更生はもちろんだが、健康や福祉に関する支援や連携協力なども保護司に求められている。
- 対象者の改善更生のための活動に集中することが必要。
- 防犯では、地域団体と連携強化する。活動では、地域性を出した活動内容であるが負担にならない程度の活動が必要。
- 常に自己研鑽に励み、人格識見向上に努め、対象者自ら自立する強い意志をもたせ、立ち直りを支援し、援助することが最大の使命である。
- 保護司の活動は地元・地域での在り方が第一で、秘匿を遵守実行していることが地域の信頼に繋がっている。防犯活動も今以上に活動が期待される。
- 保護司不足の中で、縦割り社会に横軸を入れて、情報の共有をする事（学校、警察、自治体、民生委員、区長）等を引き込むことではないでしょうか。
- 更生だけではなく、予防も必要ではないでしょうか。
- 更生（立ち直り）の場は地域社会の中で行われるので、地域社会に対し更生保護への理解と協力を得るための多くの取り組みを行うことが必要である。この取り組みにより、「更生保護」を地域社会に根付かせ、「地域力」を高め、安心安全な地域社会をつくる。
- 今までも地域の支援団体など関連をもって誰もが住みやすい地域の構築の一翼を担ってきている。
- 以前は保護司は身分を明らかにしない部分もあったが、社会との関わりにおいては、保護司の立場を開放して良いのではと思う。
- 犯罪・非行が起こらない社会づくりに他の関係機関と情報交換及び共有し、犯罪を未然に防止することも役割として大きいと思う。
- 対象者の改善更生と共に「社会を明るくする運動」の趣旨について、地域住民へ理解と協力を促す。
- 保護司1人1人が「誰もが生きやすい、住みやすい地域づくり」を目指して、積極的に自分が住む地域でその実現に尽力したい。今更言うまでもないことだが、対象者の“生きづらさ”に寄り添いながら、当事者の話に耳を傾けるのが1番大切である。
- 対象者となる人達の犯す罪が多岐にわたり、対応が難しい事案が多くなってきている。対する保護観察ももっと幅広く構えないと改善更生に処することが難しいと感じる。
- 地域における保護司の役割を十分理解したうえで、地域のリーダー的存在

- を目指す人材も必要である。
- 更生保護女性会、BBS会、協力雇用主会と常に連携し、対象者への支援はもとより犯罪・非行のない地域づくりを手助けしていくことが大事な使命だと考える。
 - 再犯防止推進計画が策定され、住居や就労等の支援の役割を行政と連携して進めることが重要だと考える。
 - 保護観察の案件が少なく、事件を担当していない保護司もいるのではないかとと思われる。
 - 事件を担当することにより地域社会が抱える課題や保護司の使命も見えてくるのではないかと考える。
 - 警察や青少年の健全育成組織、また教育の尽力によって犯罪件数は減少傾向にあるが、見えないところでの薬物犯罪やインターネットなどの機器による犯罪は危惧される現在、地域に根ざす保護司の役割が求められると考えます。犯罪予防に力を注ぎ地域の安全安心のための活動がより一層大切になると考えます。
 - 行政をはじめ関係機関・団体と協働して処遇活動及び社会活動を行うためには、保護司の使命（第1条）に、「全ての人と手を携え」と明記できないでしょうか。
 - 保護司の使命については、罪を犯した者の改善・更生を助けるのみでなく、地方においては過疎化・人口減少・高齢化になり、各種関係機関と連携して犯罪予防を行わねばならない。
 - 孤立・孤独からの犯罪・非行といった側面が多く感じられる昨今、犯罪防止・再犯防止の観点から、地域社会で孤立している人にアウトリーチしていく活動も従来の活動とともに大切ではないかと思う。
 - 対象者の改善更生の一助となることは言うまでもないが被害者保護の視点を忘れずに活動していくことが、今後求められていると感ずる。
 - 対象者の社会復帰の為にしっかりと見守り、改善更生の支援を行うことを使命と思います。
 - 保護司の社会的認知度をさらに向上させる事と、対象者の更生に向けてのお手伝いが最優先であり、社会福祉協議会等が行っている子ども食堂及び地域における高齢者の見守り活動等に努めることが求められる。又、地域活動の充実及び再犯防止を図る為にも関係機関・団体・地域住民との「地域連携ネットワーク」の構築が不可欠と考える。
 - 全体的に異論はありませんが、文中「もつて地域社会の浄化をはかり」の部分について、内閣総理大臣をトップに推進されている73回を迎えた社会を明るくする運動の趣旨と実績等を踏まえて、例えば、「もつて安心と安全のある地域社会の確保をはかり」といったような表現が時代に即応してふさわしいかと考えます。
 - ともすれば地域であまり知られていない保護司の立場であるが、これからは、地域福祉を担う民生委員と同様に地域から認識されることは大事なことだと思う。地域福祉（すなわち地域住民の幸せ）の一翼を担うという観点から既存の地域のネットワークなどに参画していくことが大切。
 - 特になし。
 - 保護司の使命はいつの世も変わらないのではないのでしょうか。
 - 地域の中で貧困家庭や母子家庭へも目を向けて、社会福祉協議会と連携した活動を行っています。また、近くの高校とも交流し、小学校新1年生に贈る小物作りを行っています。これからの時代を見据えるということでは

ありませんが、保護司が地域とつながる活動を地道にやっていくことも大切な使命のひとつだと思います。

- 保護司の使命は、安心安全な社会の構築、対象者の改善更生のお手伝いが肩肘張ることなく普通の感覚でできることが今後の保護司の使命ではないのか。
- これまで委嘱を受けた保護司は幾分かは使命を心得て活動してきたかも知れない。社会情勢や経済状況の変化に伴った保護司の在り方や人口減に伴い保護司の全国の定数と各地区保護区の定数も見直し、若い世代につないでいくためには検討する時期に来ている。
- 定数にとらわれ、実際は活動の時間がなく困難な方々が少なくはない。
- 地方ゆえに、地域の犯罪予防の意識は緩やかな広がりしかないが、活動に関して、具体的な例で示して欲しい。
- 保護司の活動は対象者の改善更生が主な仕事のように思われますが、犯罪予防の啓発活動も大事な仕事です。サポートセンターが全国に展開されたので、そのような啓発活動が進んで計画実施できるように法務省予算の取り方を簡素化して欲しい。たとえば実費弁償金ではなく、予算を組んで欲しい。
- 保護司の使命は変わらない。(対象者の改善更生と犯罪予防の啓発活を通じて、明るい地域社会を築くことが使命)
- 対象者の改善更生を支援するには、「社会的孤立」の未然防止が必須。この未然防止を具現するには、地域社会の支援協力が不可欠。そして、この支援協力を得るためには、日頃から地域とのつながりを大切に継続的な地域活動の取組みの中で、地域の信頼や期待に応えられる「安心・安全な住みよい町づくり」を推進出来る保護司活動こそが未来に向けた「保護司の使命」ではないかと考える。
- 対象者が減少していく今、時間的余裕が出来た保護司の使命はより多様化し、複雑な社会問題に対応するための役割も増えてきた気がする。技術の進歩や社会の変化に対応しながら、保護司は柔軟性と継続的な学習を通じて自己研鑽に努め、最良のサポートを提供することが求められると思う。
- 保護司は対象者の改善更生へのお手伝いをすることが最大の使命。
- 対象者が今まで起こした事件・事故にとらわれずに、今後どうしたら一般市民に溶け込んで生活できるようにするかを手伝っていくことが主体となる。
- 特になし。
- 対象者の更生の手助けが最大の使命と考える。
- 対象者の改善更生が大事であるが、対象者は年々減っていて、保護司の活動は地域が住みやすい環境になることを重点に変わっていくと思う。
- 保護観察だけではなく地域で子供たちと関りをもっている、PTA、育成会、スポーツ少年団等の関係者に、子供たちが抱えている悩み、生きづらさなども汲み取れるように協力を要請できたり共に活動できるような保護司の存在も必要。昨今の子供を取り巻く諸問題は家庭、学校だけでは解決できない事案が多い。
- 事件数が少ない地域であることから、「犯罪や非行を防止し立ち直りを支える地域の力」等の理念を地域住民と共有する事が大切だと思われる。
- 法の規定のとおりだと思うが、これからの時代の保護司のあり方を考えるとボランティアという枠の中で心からやりがいを感じられるシステムを構築することが肝要か。

- 例えば、地域における保護司の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。あくまでも対象者の改善更生へのお手伝いをするのが最大の使命。
- 対象者の改善更生へのお手伝いをするのが最大の使命であることは論を俟たないが、安全で安心して暮らせる社会を実現するためにも、これからは犯罪を起こさせないという防犯の考えを前面に打ち出していく必要があると思う。
- いつの時代も保護司としての使命は変わらず、積極的に地域社会に関わりを持つことが重要である。
- 地域で誰一人取り残さない取り組みを実践するには、地域包括の構築の一翼を担うといった確かなプロセスに保護司の位置づけが重要である。
- 地域社会に保護司として役割を担うには医療、介護、生活支援、民生委員児童委員、学校、警察等を巻き込み、誰もが安全安心して暮らすことができる環境づくりとして地域との強固な関係づくりが急務である。
- 対象者の改善更生への協力が使命とするならば、保護司の学びの場を増やして欲しい。
- 保護司一人の対象者数は3名以内にして欲しい。
- 対象者だけでなく、再犯防止に向けた活動が求められると思う。これまで以上に関係団体、これまで繋がりの薄かった機関・団体との関係構築を進めたい。
- 再犯防止と社会復帰、継続可能な就労支援など保護司の役割を認識し対象者の立ち直りたい気持ちに寄り添い地域での再出発のあと押しを促進する。
- ①保護司は対象者の更生に寄り添い安心して立ち直りができる様、一人一人努力している。そのためには地域の方々の理解も必要であるが、保護司の存在と活動に対する行政の広報が十分でなく、地域の人々の理解が少ないと感じる。②非行からの立ち直りや、出所した人の生活支援を目的として活動するNPOや一般社団法人、個人などと連携し広く長く活動することも大切である。③できる限り対象者・関係者等とのマメなコミュニケーションは重要で欠かせないと思う。④現在の格調高い表現を維持した方が良い。⑤保護司の平均年齢が60歳を超えている。全国の諸先輩方の多くの声、経験、知見を次の新たな保護司になろうとする方々へ提供できる仕組みができることは、これからの時代大変有意義であると考え。新たなスタートをする新任保護司の個人の力量だけでは限界がある。社会的包摂や持続可能な支援、社会環境の改善など大枠での取り組みも必要であるが、まずは保護司一人一人の単位でできる能力の向上、適応力、技術、知識、心の余裕などの部分に注力すべき。そういった取り組みがあることで新任保護司も安心して活動でき、また、知人など身近な人々に自分の活動の有意義性を伝えることができ、その輪が広がり、保護司になってみようという新しい人々の参画が増えるのではないかと考える。⑥対象者とその家族等へ息の長い支援が必要。⑦保護司としての使命感をもち保護司間の意思の疎通が重要。

【以上】