

更生保護施設管理研修

1 日 時

令和7年11月19日（水）午前10時30分～同月20日（木）午後3時30分

2 場 所

更生保護会館4階大会議室（東京都渋谷区千駄ヶ谷5-10-9）

3 研修員

更生保護施設に常勤する施設長（補導主任を兼任している者を含む。）のうち、
施設長就任後、本研修開始時点でおおむね2年未満の者 13名

4 概 要



石川更生保護振興課長挨拶

法務省保護局及び全国更生保護法人連盟の共催により、更生保護会館4階大会議室において、標記研修が行われた。本研修は、比較的経験年数の少ない更生保護施設の施設長を対象に、施設の責任者として、業務の管理、処遇の企画、職員の統括及び地域社会との調整に必要な知識等の向上を図ることを目的として実施された。



稲葉全更連常務理事挨拶

初日の開講式では冒頭に石川法務省保護局更生保護振興課長及び全国更生保護法人連盟稲葉常務理事の挨拶があり、保護局振興課・全更連理事長・更生保護施設長・外部講師による講義やグループによる課題研究が行われ、講義終了後の質疑応答及び修了式では更生保護振興課西村保護護調査官の挨拶があり、2日間の研修が終了した。

【第1日目】

○講 義「更生保護施設長の役割」～施設長におけるマネジメント～



（講 師）：清心寮 施設長 西村 穰

※初めに清心寮の施設概況を紹介した後、レジュメに沿って、①職員管理の基本前提（安定的な勤務システムを始め7つの前提）、②採用（長期雇用、求人方法、多方面の業務経験者の雇用）、③配置（協力し合い、全体で

処遇）、④職務管理と能力開発（各人が経営の実務面の責任者として意識を持つ、清心寮基本指針、月1回の処遇会議）、⑤労務管理、労働条件管理（四半期ごとに勤務日の意向確認、収容率に伴う待遇）、⑥職務の共有化、⑦職場環境・入所者の生活環境の維持（事務室や居室の改修等）について、職務体験や日頃の実践活動の中での経験談を紹介しながら、講義された。

○課題研究Ⅰ「更生保護施設におけるマネジメントについて」

(助言者)：清心寮 施設長 西村 穰

※研修員をあらかじめ指定された3グループ（うち1グループのみ5名の構成）に分け、グループごとに進行役、記録、タイムキーパー、発表者を確認した上で自己紹介を行い、事前に提出された課題をもとに意見交換、研究討議が行われ、最後に各グループの発表者から意見発表がなされた。まず、課題(1)「職員の育成や職場環境について」に関する発表内容としては、施設によって職員の年齢構成の違い、休日・夜間における職員1名の勤務態勢による危機場面での苦慮、施設内に目安箱を設けるなどハラスメントの防止対策、職員間のコミュニケーションの方法、若い人材の確保及び待遇面、年長職員のモチベーションを高める方法など。次に課題(2)「労務管理や業務の効率化について」に関する発表内容としては、職員数の関係から休暇取得による他職員への代替業務負担増、低賃金のため若い職員の応募や確保に苦労している、国による大まかな給与水準のガイドラインの作成、社会保険労務士に依頼する方法、施設面接等におけるテレビ会議の活用、委託費については更請2024システムの活用など。その後、助言者から感想・コメントがなされた。

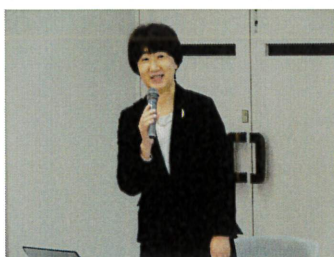
○講 義「更生保護事業の沿革と現在」



(講 師)：全国更生保護法人連盟理事長 今 福 章 二

※レジュメ（10/15 付け矯正施策に関する依頼、10/31 付け委託費の財源確保の緊急要望の各文書を含む）に沿って、①処遇は「人」、そしてマネジメント力が大切、②どのような社会的役割意識（使命）の中で処遇力を発揮してきたか、③これからは、どのような社会的な役割意識（使命）の中で処遇力を発揮していくか、④地域自立支援モデル到来の背景、⑤地域自立支援モデルの実現に向けて、⑥更生保護施設の理念（再確認）、結びに更生保護施設は「誰一人取り残されることのない社会」、「世界一安全な国、日本」の実現のための要となる存在、更生保護施設の果たす役割への社会的期待（使命）を理解した上で職員がこれまで培ってきた人間観、対人関係スキル、経験値等をあらためて批判的に検討し、その上で更生保護施設が死守すべき理念を具体化するために必要な処遇とは何かを常に考えながら歩むことについて講義がなされた。

○講 義「更生保護施設関係施策と予算について」



(講 師)：保護局保護調査官 西村 朋子

※パワーポイントを使用してスライド資料により、施策の概要、更生保護法人の委託及び委託費執行状況、経営状況及び委託費・施設整備費補助金の構造等について解説された。

○講 義「更生保護施設長の役割」～施設の運営

(講 師) : 栃木明德会 施設長 永 山 正 明

※レジュメに沿って、①安定的な収入を得るための方策について考える（特定補導の



登録、フォローアップ事業の促進)、②地域に開かれた更生保護施設について考える(農福連携)、③地方公共団体や関係機関との連携について考える(とちぎリスタート支援プロジェクト、社会福祉協議会との連携、栃木市更生保護女性会との連携(退所者の支援))について、職務体験や日頃の実践活動の中での経験談を紹介しながら、講義された。

○課題研究Ⅱ「更生保護施設におけるマネジメントについて」

(助言者) : 栃木明德会 施設長 永 山 正 明

※研修員を課題研究Ⅰのグループ編成と異にした3グループに分かれ、その後は課題研究Ⅰと同様の方法で実施し、最後に各グループの発表者から意見発表がなされた。

まず、課題(1)「収支管理について」に関する発表内容としては、毎月財務諸表を確認しながら施設運営をしている、収入減少に伴う人件費抑制、積極的な受入や施設面接の実施、特定補導の積極的实施、収益事業の実施や自治体からの助成金の活用、水道光熱費をグラフで見える化、公益事業の推進など。次に課題(2)「地域に開かれた更生保護施設の運営について」に関する発表内容としては、施設内にサテライト型の更生保護サポートセンターを設置、施設での各種行事の実施、災害時の一時避難場所として設定、駐車場の一部を地域へ貸し出し、施設長自ら関係団体に積極的に出向いての交流、地域住民への配慮や近隣のマンション管理組合との積極的なコミュニケーション、市議会議員や次期自治会長の評議員への就任、地域の福祉機関との連携強化など。その後、助言者から感想・コメントがなされた。

【第2日目】

○講 義「更生保護施設の処遇」～危機場面での対応

(講 師) : 旭川保護会 施設長 和 泉 光 彦

※施設紹介のパンフレットを配布の上、レジュメに沿って、①被保護者の寮則違反(飲



酒、門限違反、その他。落ち着かせて翌日に対応)、②被保護者同士の喧嘩(寮生の中の仲裁役把握)、③薬物使用が疑われる被保護者への対応(観察所と要協議)、④感染症蔓延時の対応(個室化、観察所職員の応援)、⑤職員と寮生とのトラブル対応(職員側の感情のコントロール、寮生との人間関係の構築)、⑥被

保護者への貸与金について、⑦寮生の健康管理について（居心地のよい雰囲気づくり、孤立化させないための話し相手、入院時の施設長個人による保証人）、職務体験や日頃の実践活動の中での経験談を紹介しながら、講義された。

○課題研究Ⅲ「処遇における危機場面での対応について」

（助言者）：旭川保護会 施設長 和 泉 光 彦

※研修員を課題Ⅰ・Ⅱとは別の編成からなる３グループに分かれ、これまでと同様の進行で研究討議を実施した。課題「被保護者の問題行動への施設長としての対応方法について」に関して、施設で生じた被保護者の実際の問題行動で対応に苦慮した各自の事例（職員への反復要求、精神疾患による施設内での奇声や幻覚などの問題行動、薬物事犯者の就労不良、頻回外泊や門限違反等、居室内で違法薬物（大麻）の発見、覚醒剤使用の疑いと寮生とのトラブル、精神科への通院拒否、職員への暴言や威圧行為、外出後所在不明となる行動の繰り返し、再三の外泊及び虚言傾向、自室内に外部者（異性）の連れ込み、自動車事故及び異常言動による措置入院、施設内での飲酒行為等）について、グループ内で開陳しながら対応方法を討議した。その後、質疑応答を交えながら助言者から危機場面での対応等に関してコメントがなされた。



課題研究Ⅰ



課題研究Ⅱ



課題研究Ⅲ

○講 義「社会福祉施設における人材育成等について」

（講 師）：株式会社エイデル研究所京都支社経営支援部

主任コンサルタント 情報処理安全確保支援士 中 川 睦 幸



*会社の紹介（福祉業界に特化した制度構築や運用、人材育成を主とするコンサルタント会社）及び自己紹介から始まり、心理的安全性とエンゲージメントを高める人材育成の実践と題し、職員の採用、心理的安全性の高い職場環境の醸成、OJTを含めた人材育成等についての講義であった。概要として福祉職員の人材確保のため、平成２５年から「き

ょうと福祉人材育成認証制度」の運用が開始され、その結果、人材が集まりだし、離職率も低くなるなどの効果があったため、同認証の基準を満たす事業所が増えていき、全

国的に当該認証制度が広まっていった。採用においては、発信から始まり、ターゲットを絞る重要性や求人方法の工夫、理念や文化を伝えることが職場への定着につながる。心理的安定性とは言いたいことが言え、聞きたいことが聞ける職場であって、4つの因子として①話しやすさがある②助け合える③挑戦できる④新奇が歓迎されるものであり、安心から対話へ、そして改善から成果へと好循環が生まれる。エンゲージメントとは仕事に誇り・愛着・意欲を持って取り組む状態のことであり、心理的安定性とエンゲージメントによって強い組織（チーム）となる。育成システムとしてOJTに取り組まないと離職につながるなど育成に失敗することになる。職員の成熟度に合わせた指導、年長職員には信頼で接し、経験をチーム力に変える。世代の違いを多様性として活かす。人材育成の本質は信頼関係の積み重ね、信じて任せることが育成の第一歩、安心して挑戦できる雰囲気づくり、管理者が信頼の空気をつくることでチームが自走する。小さな承認、小さな挑戦、小さな振り返りの積み重ねが職場への定着をつくるなどとまとめられて講義終了となった。

○座談会；テーマ「他の施設長に聞きたいこと」「保護局への質問事項」

（質問事項回答者）：保護局 西村保護調査官

※これまでと同様に研修員は新たに編成された3グループに分かれた後、研修員の進行によりグループごとに、研修員から事前提出された質問事項（緊急時の対応、災害時の非常食の備蓄・地域との協力体制、賃上げによる人件費の原資捻出方法、職員の給与体系、採用基準の設定、職員のスキルアップへの配慮、人材発掘・職員確保の方法、就労意欲のない・浪費癖・他者の食べ物を盗む・問題性の高い者への対応、更生保護施設として関係を構築すべき関係機関は、地域との良好な関係づくりの工夫、ハラスメント規定の設定、強制退去事案、全面改築に伴う資金調達工夫、赤字への対処・委託費以外の収入源の有無、特別処遇者への対応、トラブルや緊急事態時のマニュアル等の作成）等について、個々において悩み事、相談、知りたい内容などを開陳しながら研修生同士で話し合った。

質問事項については、西村保護調査官から以下の回答がなされた。

- ・施設面接の旅費が限られていることから、事案によってはウェブ会議での面接も活用願いたい。
- ・次期大規模修繕について、5か年計画として令和10年度まではすでに計画済みにつき、今回は令和8年度に修繕希望の照会及び現地調査を経て、令和9年度に令和11年度以降の計画を決定する予定。
- ・現在、平成9年施行の更生保護事業会計基準や運用等で実施されている。すぐさま対応できるわけではないが、年月も経過しており、課題としてその見直しの必要性は承知している。
- ・息の長い支援として、訪問支援事業や福祉職員の配置ニーズがあることは承知して

おり、実績等を含め予算の範囲内で福祉職員等を配置している現状。令和8年度の予算要求では新たに10施設の訪問支援事業を要求中。特別調整の実績により指定枠の変更も検討。

- ・更生保護施設の合併は直近では平成26年にあった。今後の施設運営に当たっては局、地方委員会、観察所と一緒にって取り組むことが大事であり、今後の事業計画についての相談等をお願いしたい。

- ・現在、公益事業がやりやすいように通達等の発出を検討中。

- ・処遇上の参考に資するため、矯正施設における処遇指標等は矯正局から入手済みにつき、おってお知らせする。

- ・クラウドファンディングなど臨時の寄附金募集は許可が必要であり、手続に関しては許可の可否を決定する地方委員会に確認願いたい。

※講義終了後に研修生から提出された振り返りシートの概要（抜粋）

○講義に関する主な意見・感想

1-①講義＜更生保護施設長の役割（マネジメント）＞

- ・清心寮の高い収容実績や職員管理、特に補導業務だけでなく特別処遇や訪問支援等も全員が実施できる体制を整えている点は、非常に参考になりました。また、会計や文書管理、外部との連絡調整など当会では施設長担当業務なので、輪番制で割り振りしている点は、羨ましく感じました。「論語と算盤」一経営なくして奉仕なしという意識づけに関しても学ぶべき点でした。

- ・施設職員の確保は当面の課題であるところ、求人方法として、ハローワークのみならず、情報誌及びホームページへの求人掲載が有意義であるようなので、今後、同様の求人方法を試していきたい。また、処遇以外の業務である会計・職員管理・安全衛生などの業務についての割当にも調整の必要性が認められるため、今後、施設再開に向けて、一部の職員に負担とならないように調整することとしたい。少ない職員による業務遂行となるので、情報共有がポイントとなるので、実践していきたい。

- ・施設運営について、詳しいデータを示していただき、とても参考になる内容でした。全職員が、非常に高い意識をもって帰住についての判断、処遇、フォローアップ等の支援を行っていると感じた。また、職員の待遇についても報酬が高く、長く施設で働くことのできる体制づくりに努められていることがわかった。

1-②課題研究Ⅰ＜更生保護施設におけるマネジメント＞

- ・いずれの施設も職員の年齢層が高く、若い職員を確保したい希望があるものの労働条件や待遇面での課題等が実情だった。職員会議において職員間のコミュニケーションを密にし、処遇面での意思疎通を図ることや業務引継ぎ等を行うなど職場環境での工夫すべき点、PCでのデータ共有やWEB面接での業務効率化なども参考とな

る意見であった。

- ・各施設の課題として、職員の高齢化が顕著となり、若手職員の確保・育成等に問題が生じている実情がうかがわれた。若手職員を確保して定着させるには、給与面を含めた福利厚生を改善せざるを得ないが、経営面から厳しい現状にあることを痛感した。

- ・他施設の取り組みを聞き、労務管理等に関してどの施設も大変苦勞されている事が分かった。低予算でいかに施設運営を行うか。様々な知恵を駆使し困難を克服するという点で、大変参考になった。

2＜更生保護事業の沿革と現在地＞

- ・処遇はチーム力、パッション（熱量）が重要であり、施設長には総合的なマネジメント力が求められる。施設の処遇や運営方針等が緊急保護モデル⇒処遇施設モデルを経て、現在は地域自立支援モデルとして、処遇困難者の受入れとともに施設退所者等が地域で孤立することなく息の長い支援を推進する社会的役割を期待されていることが理解できた。

- ・受託事業等の多角化、横の連携の重要性が経営基盤の強化策であることを再認識することができ、今後、従来の経営以外にも更生保護法人として何ができるかを意識しながら業務を遂行していきたい。また、更生保護施設の理念についても再認識することができた。

- ・更生保護施設の役割と取り組みについては十分に理解できたが、資金面において役割を担う困難な局面があり、国などからの補助が必要だと感じた。また施設側も更生保護事業に対する理解及び支援を受けられるように活動していかなければならないと思った。

- ・更生保護についての基本理念から現状、これから求められることについて丁寧に説明いただいた。これらの理念や今後求められることを踏まえ、自分の施設で取り組めることをひとつずつ実践に移していきたい。「これまでは～だった」という考えにとらわれず、新しい発想を取り入れていくことを大切にしたい。

3＜更生保護施設関係各種施策と予算について＞

- ・更生保護施設の現況や事業法等の法改正に伴う更生保護事業の新たな展開、特定補導の導入、フォローアップ事業の狙いや訪問支援事業の効果等更生保護施設に求められている事業展開に重点を置いた講義だったが、現下の委託費の積算根拠、構造、委託事務費の予算単価の考え方など日頃から施設経営面で理解・確認したい項目の説明がやや不足していた点が残念でした。

- ・研修の最後に補足説明があったので、理解できたが、当初時間の中ではもっと詳しく説明頂きたいと感じていた。更生保護施設が、必要とする予算の確保がされておらず、大いに疑問を感じた。

- ・更生保護施設に求められていることや予算措置について丁寧に説明いただいた。

説明の内容はわかりやすく、理解することができたが、予算措置については現状との乖離がある。更生保護施設の運営を考えると予算については改善を強く求めたいと思う。

- ・予算事情の厳しいことが分かったが、物価や人件費の上昇に見合った予算を付けていただきたい。

4-①<更生保護施設長の役割（施設の運営）>

- ・委託費が収入の9割以上という経営基盤の中で、高齢・障害指定、薬物重点、訪問支援指定を受け、特定補導の登録にも工夫を凝らすなど施設長の努力に感心しました。また、職員全体の情報共有や協力体制の構築、率先垂範の姿勢も学ぶべき点が多かったです。農福連携事業、とちぎリストア支援プロジェクト、更生女会との連携等地域との連携事業も参考になりました。

- ・収入の約93%が委託費であり、その他が助成金及び補助金という実情を聞くと、いかに收容人員を定員まで近付けるかということになり、ハードルを下げて受け入れた場合、これが職員の待遇（給与・業務の困難度）に直結するため、受入の可否については、職員全員で検討する必要性を痛感した。また、地域に開かれた施設、関係機関との連携を模索し、良好な関係を構築していきたい。

- ・施設長の責任として、業務は多岐にわたり、実現・達成するための舵取り役であり、強いリーダーシップが求められることを再認識した。

また、運営に当たって関係団体や地域の理解が必要であり、その取り組みについて話を聞いたことは、今後の施設運営に当たっての参考になった。

4-②課題研究Ⅱ<更生保護施設の運営>

- ・収支管理に関して、收容人員増の努力（生活環境調整事件の帰住可増、施設面接の積極化、更緊の受入れ増等）や特定補導による収入や光熱費や消耗品等の経費節約など各々工夫している施設がほとんどで、家賃や駐車場の賃貸料で補填している施設もあった。清掃活動、餅つき大会、避難場所の提供等地域に開かれた運営や保護司会の電話相談室の提供等参考になった。

- ・収支管理は、毎月の光熱費をグラフ化することにより節約し、風呂は入所者にアンケートを実施し、毎日シャワーのみで可とする意見が大勢を占めた（施設近辺に銭湯がある）、夏のエアコン使用は健康面を考慮して常時使用など、健康管理を意識しながら、収支管理をする必要性を学んだ。また、地域に開かれた施設運営は、各施設ともに良好な関係を構築するため、努力している姿が印象的であった。

- ・委託費を確保するため、ある程度のリスクを抱えた上で、職員も不足している。收容率を上げている施設がほとんどである。関係団体や地域住民との交流に関して話を聞いたことは、今後の参考となりました。

- ・安定的に収入を得るためには、更生保護委託費の増加が欠かせず、そのためには、收容率を上げることが必須である。それには、受入れ人員の拡大が必要であるが、

各施設により考え方がさまざまであった。

5-①<更生保護施設の処遇（危機場面での対応）>

- ・最近の保護状況が90%以上で生活環境調整事件は概ね帰宅可で回答という説明で、高い収容実績の施設という印象を受けた。飲酒や門限の寮則違反、寮生同士の喧嘩、薬物再使用等の対応や職員と寮生のトラブル対応など施設長の関り方など参考になりました。また、新型コロナ感染の危機的な状況での対処など非常時の対応など官側との連携も勉強になりました。

- ・被保護者の寮則違反としての飲酒、門限違反の対応、薬物使用、被保護者間における争い、被保護者と職員とのトラブル対応など、各施設において対応が異なる面も認められるが、対応する職員によって対応が異なることは避けるべきであり、施設としての対応マニュアルを策定し、全職員において各情報を共有する必要性を痛感した。

- ・日頃から取り組んでいる処遇等について詳しく教えていただいた。収容率が非常に高く、様々な厳しい背景を抱えている方々を積極的に受け入れ、社会復帰を支援されている様子がよくわかった。職員とも想いをひとつにして施設運営を行っていると感じた。今後も被保護者を人として大切にすることを続けていきたい。

5-②課題研究Ⅲ<処遇における危機場面での対応>

- ・グループ内の事例は、職員への反復要求、暴言等の問題行動、寮生間のトラブル事案、ガス吸引による交通事故・措置入院であったが、ふり返りの改善点や再発防止策の検討では、危機場面での施設長の対処の在り方や介入時のポイントなど考えさせられることが多かった。

- ・トラブル対応マニュアルの必要性を感じた。4号及び更生緊急保護の受け入れに当たり、観察所との情報交換を密に行い、安全性を担保した上で信頼関係を構築したい。また、観察所のフォローの重要性を強く感じた。

- ・不正薬物を見付けた際の対応、無断外泊等のりルール違反、認知に問題がある更生緊急保護対象者への対応などいずれも処遇の参考となる事例であった。これらの対応策をもとに危機場面が生じた際の対応に活かしていきたい。

6<社会福祉施設における人材育成等について>

- ・福祉人材育成認証制度では、福祉・介護職場での人材確保、人材育成計画、生活と仕事を両立支援の取組、職場内でのコミュニケーション等詳細な評価基準があるが、更生保護施設の人材育成にもこうした視点が必要だと実感した。果たして心理的安全性の「ある」職場になっているのか、4つの因子を生み出す行動ができているか自問することが多かった。

- ・心理的安全性の高い、①話しやすさがある、②挑戦できる、③新奇が歓迎される職場は、職員の信頼が高く、離職率が減になり、事故がなく、最終的に、健全で適正な業務を遂行できることを学んだ。

- ・職員の年齢構成等から、年長職員への関わり方については、遠慮することなく、また、「お願いベース」ではなく「信頼ベース」で伝えることのポイントが有意義であった。また、現場での実践ポイントとして「承認」「対話」「挑戦機会」「振り返り」については、施設外でも実践すべき内容であり、今後、各種機会で実践していきたい。

- ・職場における人材育成について、課題であると思っているところであり、講義の中で、心理的安全性のある職場の因子や心理的安全性の成功事例などについては、今後の職場内における人材育成について参考となった。

7＜座談会＞

- ・現場においては、自分の悩み事や不安を打ち明けることができずにいるが、今回の座談会では、同じ立場の方に気楽に打ち明けることができた。

- ・施設の問題点、対応策を討論した。施設運営の困難さを理解し、アドバイスをいただき、今後に生かしたい。

- ・13施設長全員で参加の座談会を行い意見交換の場を設けていただきたい。

- ・各施設の実情を聞くことができ参考になったが、もう少し時間を取ってもらいたかった。

- ・座談会では、各施設の施設長が保護局への質問を資料で提出されており、これについて保護局の担当者が回答されたものであるが、日頃から疑問をもっていた事項については、共通しており、非常に参考となった。

○ 本研修を今後の業務にどのように生かしたいと思いますか。

- ・人材育成等に関して、職場内コミュニケーションの充実やOJTの重要性、年長職員への関わり方、世代間の寄り添いなど施設長という立ち位置での役割などを学んだことを活かして円滑な施設運営を心掛けたいと思う。

- ・各施設において抱える問題点、改善策など、本研修ならではの内容だったと思います。この研修等で、他の更生保護施設との横のつながりを密接に構築し、全ての施設職員のスキルアップにつながることを期待します。対応困難な事案等に対しては、気軽に他の施設に相談することができるような関係性が理想です。

- ・人とのつながりを大切にした施設運営に努めていきたい。また、4月からは2名の職員を新たに迎えることになる。うまくOJTができる体制づくりに努めたい。また、今回の研修では他の施設の様々な取り組みを学ぶことができた。すべてを取り入れることは難しいが、自身の施設にプラスになるようにアレンジして取り入れていきたい。

- ・施設長に採用されて8か月となり、業務が分かりかけた時点の段階で、他の施設ではどのように対応しているのか、他の施設の体制はどうなっているかなど、日頃から疑問を生じていたことについて、理解できたことから、他の施設で参考となることについて、今後、取り入れていきたい。

○ 本研修を受けて更に学びたいこと、もっと知りたいことについて

・事前の質問に対して、座談会終了後にまとめて回答していただいたところだが、できれば予算の講義等々でテキストに応じる形でお話していただけた方が、腑に落ちたと思います。

・今後の事業の多角化に関して、施設におけるB型就労の実現可能性（現状では困難であっても、方策を講じることにより実現可となる可能性）などについて、意見交換をする機会があればと思います。

・施設運営で一番困っていることは、補導員の採用である。他の施設とも共通して、低賃金、特殊な勤務などから、ハローワークに求人を出しても、なかなか応募がない。採用となっても続かないことであつた。そもそも入所者一人当たりの委託費で施設運営すること自体が無理であり、根本的なことについて協議・検討する機会を設けていただきたい。

○ 今後の研修で今後も継続した方がよい点、改善を要する点について

・課題研究方式でグループ討議したことは、各研修生（施設）が抱える課題等が理解できるので、今後も継続していただきたい。更生保護施設のビジョン（理念）等をしっかりと受け継ぐ意味合いから、全更連以外の理事長の話を聞く機会があつたら良かったと思います。

・グループ討議の有効性を実感していますので、継続していただきたいです。拘禁刑の創設により、今後の矯正施設内での処遇の在り方にも変化が認められるところ、矯正サイドからの詳細な説明があれば良いと思います。刑務所の処遇から更生保護施設での処遇に、ある程度の一貫性を保つことが、より良い処遇につながると思います。

・このような機会がなければ、地方の施設では他施設間との交流の場がない。他施設の取り組みを知るためにも継続してもらいたい。時間の配分を見直してもらいたい。課題研究時間を少し短縮し、講師との質疑応答の時間を確保してもらいたい。

・グループ協議が多く設定されていて、他の施設から多くのことを学ぶとともに施設長どうしのつながりをつくることができたように思う。今後もこの形式は継続すべきだと考える。自分が不安に思っていることや悩んでいることに対して他の施設の様子をうかがうことで悩みや不安が軽くなることもあると思います。

・難しいかもしれませんが、東京都内の更生保護施設を一か所見学できたらいいなと思いました。

・今回、3施設の施設長の講演があり、非常に参考となったわけであるが、施設の規模・体制が当施設と乖離している。いろいろな施策を取り入れて良好な施設運営を行っている施設とこれとは真逆で非常に困難な状況になっている施設についても、その要因、改善方法をしるためにそのような施設長の話を聞きたいところである。

- ・研修日程が非常にタイトである。1泊2日での行程では、時間的に余裕はないことから、あれやこれやと盛り込みすぎであり、現実的に困っていること、知りたいことに焦点を絞った研修日程にしていきたい。
- ・更生保護事業の沿革や更生保護施設の理念の講話などを聴くなどして、更生保護事業等に対する認識を新たにすることも重要かと思われる。グループ討議の時間を増やしていただければありがたい。

令和7年度更生保護施設管理研修 研修員名簿

研修員 番 号	管 轄 委員会	所管庁	施設名（法人名）	氏 名
1	東北	仙台	宮城東華会	佐 藤 凡 人
2	関東	東京	興楽会	佐 藤 文 彦
3		東京	新興会	北 川 正 博
4		東京	善隣厚生会	甲 斐 浩 敬
5		長野	みすず寮	熊 澤 裕 司
6		静岡	静岡県勸善会	藤 原 豊 彦
7		静岡	少年の家	中 本 忠 孝
8	中部	福井	福井福田会	山 田 克 郎
9		津	三重県保護会	酒 徳 宏
10	近畿	大阪	宝珠園	倉 谷 浩 一
11		奈良	至徳会	岡 部 喜 彦
12	中国	松江	しらふじ	丸 本 到
13		広島	ウィズ広島	中 元 孝 彦