

寮における勤労青少年福祉の推進 についての研究報告書

昭和 50 年 3 月



ま え が き

本報告は、労働省婦人少年局の委託を受けて、寮における勤労青少年福祉の推進について研究した結果をとりまとめたものである。

昭和50年3月

社団法人 勤 労 厚 生 協 会

研究会構成委員

委 員

篠崎信男	厚生省人口問題研究所 人口政策部長
篠原幸哉	雇用促進事業団職業研究所 第一研究部第三研究室長
中西徹也	株式会社丸井 教育人事部 研修課係長
野口洋次郎	株式会社リコー 人事部企画担当部長
藤田顕三	アルプス電気株式会社 人 事 課 長
宮川貴善	社団法人勤労厚生協会 専 務 理 事

(五十音順 敬称略)

目 次

1. 研究会の経過報告	1
2. 寮生活における勤労青少年の意識調査	6
① あなたにとって寮生活とはどんなものですか?	6
② 寮の規則や規律について、どう思いますか	6
③ あなたの寮では、規則はどのように守られていますか	6
④ あなたは寮生活を永く続けたいと思いますか	7
⑤ 寮生活を永く続けたい理由は?	7
⑥ 早く寮を出たいという理由は?	7
⑦ 寮の管理について、どのように考えますか	7
⑧ 寮の設備について、どう思いますか	8
⑨ あなたは、娯楽室などの寮の設備をよく使いますか	8
⑩ 寮のレクリエーション設備を使わない理由は?	8
⑪ 寮の行事についてどう思いますか	8
⑫ 自治会について、どう考えますか	9
⑬ 寮監について、どう考えますか	9
⑭ あなたの考えるよい寮とは?	9
3. 寮における勤労青少年の意識	中西徹也 10
① 寮とは何か	10
② 寮生の不満	11

③	タテマエとホンネ	12
④	寮監とのつきあい	12
⑤	自治能力	13
⑥	女子は生活中心	15
⑦	仕事が中心の男子	16
⑧	理想の寮とは	17
4.	寮における余暇活動の現況	野口洋次郎 19
①	あなたの会社の休日はどのようになっていますか	19
②	週休2日制はたいくつではありませんか	19
③	休日が多くなり余暇時代ともいわれますが、 寮に余暇のための施設がありますか	20
④	健全な余暇を過ごすのに自治会活動は役にたってい ると思いますか	20
⑤	寮生活はあなたの余暇に役立っていると思いますか	21
⑥	休日の娯楽であなたが一番多く時間をつぶすと思う ものは何でしょうか	22
⑦	あなたはギャンブルに興味を持っていますか	23
⑧	あなたは週休2日をどのように過していますか	23
⑨	余暇はあなたの教養を高め、人間形成に役立ってい ると思いますか	25
⑩	これからの余暇（有給休暇を含めて）の過しかたで、 重点をおこうと思うことはどんなことですか	25
⑪	深みのある余暇、精神的余暇といったことを考えた ことはありませんか	26

5. 寮管理者の意識と役割	藤田 顯三	28
① 寮管理者の意識		28
② 寮管理者のリーダーシップ		34
③ 寮管理者の欲求の満足度		38
④ 寮管理者の処遇		42
⑤ ま と め		45
6. 勤労青少年意識の問題点と寮生活の意義	宮川貴善	50
① 個性に乏しい若者たち		50
② 若者に未来があるか		51
③ 不安からの脱却, ある青年の行動		52
④ 相談相手の寮監もいない		54
⑤ 誤った個人意識の是正		55
⑥ 寮は積極的な企業福祉		56
⑦ 寮生活と豊かな人間性		57
⑧ 他人の喜びへの奉仕		58
⑨ 寮は人間形成の宝庫		59
7. (座談会) 寮における福祉施設の現状と 福祉施策のありかた		62
① 入れてやっているより, 入ってもらっている		64
② ぶらぶら派と消極派と積極派		65
③ 居住スペースのウェイト		67
④ 女子寮には個室の浴室		68
⑤ 寮の規模と余暇施設		70
⑥ 寮生の中に渦をおこす		72

⑦ 寮管理者と福祉推進者	73
⑧ 背中でものをいう寮管理者	74
⑨ 高くなった寮管理者の地位	74
⑩ 寮監とリーダーのバイブ	76
⑪ 独身寮は何かという理解	77
⑫ 自治会は寮の主権者	78
⑬ 私生活を集団で指導できる	79
⑭ む す び	80
 8. 寮における勤労青少年福祉のあり方（まとめ）	篠原幸哉 82
① 寮運営の基本的視点	82
② 望まれる機能の充実	82
③ 生活施設の整備	83
④ 自治会の成長	84
⑤ 余暇利用の設置と余暇活動の振興	85
⑥ 寮管理者の資質の向上	87
⑦ おわりに	89
 9. 人口問題と青年	篠崎信男 90

はじめに

研究会の経過報告

焼土と化した敗戦の中から世界の驚異ともいえる経済復興をなしとげ、想像もできなかったほどの豊かな物質社会を実現したわが国の戦後は、むしろ奇跡に近いものであったともいえよう。戦前に比して別世界ともいえるほどの社会の激変は、当然のことではあろうが民族意識から、日本人のものの考えかた、生きかたにも画期的ともいえる変化をもたらした。

とりわけ欲するものの総てが存在するともいえる、高度経済成長の中で育ってきた現代の青少年の意識と行動が、大人の目に、ときには異質のものと映るのも無理からぬものがあるともいえよう。そこに世代の断絶という言葉がうまれ、大人たちは多様化する若者の価値観と行動に、大きな戸惑いを来たすにいたった。

この戸惑いは社会の各分野に現われ、家庭においても親はわが子への対応に自信を失い、とくに働く青少年を雇用する事業主にとっては、若年労働力の不足と相まって深刻な経営上の問題となった。中小企業の経営者や企業の管理職の中には、この多様化する若者を理解し、その心を掴んだと思っている矢先に、突如として意表をつく行動に出られ、現代の青少年の心理とは不可解なものであると、頭をかかえるような事例の経験も少なくなかったように思われる。

このような若者の価値観の多様化と行動について、もっとも大きな戸惑いと、行きづまりを感じてきたものは、数十人から数百人にいたる多数の若者の生態にふれ、その生活指導にあたる寮の管理者ではなかったかと思われる。昭和30年代以降の急速な経済成長にともなう大量生産、大量消費に対処する若年労働力の確保のために、企業は独身寮の建設に追いまくられるという一時期があった。ある大規模の企業の担当部長は、寮の建設費は工場新設以上の投資額であると語っておられたことがある。

寮の増加にともない、施設の維持管理費、寮管理に関する人件費を含めて相当額の経費負担を余儀無くされるにいたった。しかし経費の面は、正常な経営状況であれば必要経費の予算化で解決できる問題でもあるが、とらえどころのない若者の意識の変化、とりわけ自己中心で、刹那的な考えかたと行

動、理由なき離転職に頭を痛め、これを防ぐための適切な寮管理はいかにあるべきかが大きな課題ともなった。

たしかに当を得た寮管理は寮生の定着に効果をあげることではできたが、定着のための寮管理という考え方は、比較的短期間に転換を見るにいたったといえよう。

積極的な企業福祉と社会責任

寮は世代を同じくする若者たちのふれあい、もみあいによる切磋琢磨による人間形成に主眼が置かれるにいたった。それと同時に高度経済成長から福祉社会へという政治の転換とも相まって、企業もまた寮を企業の福祉施設、社会的人間形成の場と考える方向に進むにいたった。

とはいえ、多くの問題点を持つ若者の集団生活の寮には、複雑な問題が山積しているのが偽らざる実情であって、寮の管理は過去の施設管理から人的管理（人的管理という言葉は好ましくはないが）に移行せざるを得なくなったともいえる。このことは寮の管理者にいかにして適材を得るかの問題となり、その資質の向上に帰結するものともいえる。

さらに、最近の世界的な経済不況はわが国の企業にとっても深刻な試練をもたらし、従業員のモラルの向上、労働力の質の向上、企業意識の徹底などが、企業存続の緊急課題ともなってきたともいえよう。このことは現象面に現われた勤労青少年の意識を、さらに一段と掘り下げ彼等の心の鉱脈を掘りあて、若者の真実の欲求を満たしてやることに通ずるものといえよう。

積極的な企業福祉、企業の社会的責任として、企業は戦後の社会に欠ける社会教育の一翼を担う時代が到来したといわなければなるまい。このような時代の流れ、社会の要請をふまえて、この度「寮における勤労青少年福祉の推進」に関する研究をまとめるにいたったのである。主な研究内容は

- (1) 寮生活についての勤労青少年の意識
- (2) 寮における余暇活動の現況
- (3) 寮における福祉施設の現状
- (4) 寮管理者の意識と役割
- (5) 寮における福祉施策のあり方

以上の5項目であるが、かつての女工哀史以来の寄宿舎についてはかなりの歴史をたどることもできるであろうが、高度成長以後激増した企業の福利厚生施設としての寮については、わが国独自のものであり、勤労青少年問題

に関する全く新しい歴史を綴るものといわなければなるまい。

したがって寮における勤労青少年の福祉に関する専門的な研究も比較的少なく、企業がそれぞれの独自の立場にたち、他企業との情報交換による、試行錯誤によって最適な方向を模索しているのが現状であるともいえよう。

こうした実情から研究委員会は、企業における実務経験を持つ担当者を中心に編成することにした。しかしこの研究にとりかかって以降、企業をおそった経済情勢の激変により、企業側の研究委員は寸暇をおしむ激務という最悪の条件のもとで研究を進めることになった。この困難な状況における数回の会合は常に誠意と熱気にあふれた研究討議であったことを付記しておきたい。

研究会の概要

第1回 研究会 (S 49・8・29)

宮川研究委員が、労働省から「寮における勤労青少年福祉の推進について」研究委託をされたことを報告し、その内容趣旨の説明をおこなった。出席の全委員が研究内容に関して意見交換をおこない、研究項目の分担と今後の進行日程を協議し、あわせて調査の対象、方法に関する要項を決定した。

第2回 研究会 (9・4)

各担当委員から調査項目の原案が提示され、それにとまなう修正意見があり、調査内容を決定し直ちに調査に着手することを決定した。

第3回 研究会 (10・18 10・19)

軽井沢において一泊研究会をおこなった。藤田委員から、「寮管理者の意識と役割」に関する調査項目の原案の提示があり、各委員から意見が述べられ若干の修正をおこなった。

さらに、寮の福祉施設のあり方について、深更まで活発な論議がなされ最後の座談会で統括することを決定した。

第4回 研究会 (12・13)

研究調査の進行状況とその内容について話しあいが行われた。野口委員から提示された「寮における福祉施設の現状」について、調査経過の検討がなされたが、各企業独自の主体性による問題でもあり、係数的にまとめるにも難点があるところから、まとめの座談会においてこの問題にふれることに意志統一をおこなった。

第6回 研究会 (S 50・1・20)

研究調査のまとめについて討議をおこなう。調査結果をふまえ主題の「寮における勤労青少年の福祉推進について」の現情分析と今後の方向について、総括的な座談会をおこない録音による記録をおこなった。篠崎委員は海外出張のため、中西委員は風邪による高熱のため出席できなかった。

各委員の原稿のまとめについては、ことさら形式を統一することをさけ、各委員の自由裁量に一任することにした。以上が研究会会議の概略である。

この研究調査の対象と調査方法についてかんたんな説明を加えておくこととする。

- (1) 調査対象企業約 200 社。企業規模は従業員数 3,000 名以上の大手企業に属するものといえる。業種は鉄工業から造船、電気産業をはじめ生産事業が中心になっているが、流通部門、サービス業もかなりの数になっている。但し繊維産業はきわめて少数でほとんど対象になっていないともいえる。
- (2) 寮生活における勤労青少年の意識。寮における余暇活動の現況に関する調査による、解答数は 950 名である。寮生の年齢構成、在寮年数等は別表にかかげたとおりである。

調査方法は、勤労厚生協会が主催する「寮生リーダー研修会」に参加した寮生を対象としたものと、企業への依頼への二つの方法をとった。但し、寮生リーダー研修については会場到着直後にこの調査を実施したもので、研修受講についての影響は皆無であることを付記しておく。

調査対象の寮生の年齢構成、性別等の資料

(解答寮生 950 名)

(1) 年 齢

性別 \	10 代	20 歳	21 歳	22 歳	23 歳	24 歳	25以上
男 子	18 %	22 %	19 %	23 %	11 %	2 %	5 %
女 子	29 %	26 %	13 %	22 %	4 %	3 %	3 %

(2) 在寮年数

性別 \	1 年未満	2 ～ 3 年	4 ～ 5 年	5 年以上
男 子	10 %	45 %	34 %	11 %
女 子	23 %	59 %	10 %	8 %

(3) 寮 生 数

性別	30 人以下	31人～50人	51人～150人	151人～300人	300 人以上
男 性	3.5%	10%	37%	23%	26.5%
女 性	33%	5%	52%	8%	2%

(4) 学 歴

性別	中 卒	高 卒	大 卒
男 子	5%	91%	4%
女 子	3.5%	89.5%	7%

寮管理者の意識と役割についての調査

寮管理者の意識調査については、調査用紙を寮管理者個人あてに直送し解答を求めたものである。解答数はきわめて高率で80%以上で解答数は350名に達した。あえて企業の担当課をとおさなかったのは、寮管理者の企業側に対する心づかいを排除し、率直な意識の表現を求めたいという配慮からであった。

寮生活における勤労青少年の意識

1. あなたにとって寮生活とはどんなものですか？	男 子	女 子
(イ) 集団生活を身につけるところである。	10 %	24.5 %
(ロ) 経費が安くあがるので入っている。	40	41.5
(ハ) 会社の命令だから入っている。	0	1.5
(ニ) 親しい友人、先輩がいて、楽しいところである。	21	18
(ホ) 人間形成をするのに役立つところである。	16	9
(ヘ) 住み心地のよくない、早く出たいところである。	13	5.5

2. 寮の規則や規律について、どう思いますか。

(イ) 集団生活をする場だから、きびしいのは当然である。	10 %	9 %
(ロ) 規則は、なるべくゆるやかな方がよい。	11	15
(ハ) 規則や、規律は、みんなで決めて、みんながこれに従うべきだ。	61	64.5
(ニ) 規則などは、あまり作らない方がよい。	8	6.5
(ホ) 規則などあっても、みんなが守らなければ何もならない。むしろない方がよい。	10	5

3. あなたの寮では、規則はどのように守られていますか。

(イ) よく守られている。	26 %	33 %
(ロ) あまり守られていない。	55	33
(ハ) 罰則があるので、守らないと損をする。	3	5
(ニ) 規則を破ると、先輩がうるさい。	1	0
(ホ) 寮監に注意されるので守っている。	15	29

4. あなたは寮生活を永く続けたいと思いますか。 男 子 女 子

(イ) 永く続けたい。	17 %	14 %
(ロ) 決められた期間はいい。	41	53
(ハ) 一日も早く出たい。	42	33

5. 寮生活を永く続けたい理由は？

(イ) 人間形成に役立つから。	23 %	0 %
(ロ) 親しい友人がいて、楽しいから。	18	36
(ハ) 生活費がかからないから。	35	50
(ニ) 通勤に便利だから。	18	0
(ホ) 設備、環境がよいから。	6	14

6. 早く寮を出たいという理由は？

(イ) 職場から遠いから。	10 %	4 %
(ロ) 人間関係がわずらわしいから。	0	15
(ハ) 個人の時間がもてないから。	24	41
(ニ) 規則がやかましいから。	2	10
(ホ) 独立したいから。	64	30
(ヘ) 設備がよくないから。	0	0

7. 寮の管理について、どのように考えますか。

(イ) 寮は会社の施設だから、すべて寮監が管理すべきだ。	11 %	6 %
(ロ) 集団生活の場であるから、みんなが責任をもって、管理、運営にあたるべきだ。	64	68
(ハ) 寮は個人生活の場であるから、あまり干渉されたくない。	15	16
(ニ) 自治会がやればよい。	4	2
(ホ) アパートのように、個人が自分のところを管理すればよい。	6	8

8. 寮の設備について、どう思いますか。

男 子 女 子

(イ) 集団生活を身につけるところだから、2～3人共同の室がよい。	12.5%	5%
(ロ) 個人の生活の場だから、個室にすべきだ。	37.5	29
(ハ) 寮にもっと、レクリエーションの設備を設けるべきだ。	30	23
(ニ) 余暇活動やレクリエーションは、お互いの創意で行うのだから、特に設備はいらない。	2.5	6
(ホ) 設備よりも、精神的なくつろぎがほしい。	17.5	37

9. あなたは、娯楽室など寮の設備をよく使いますか。

(イ) 常に利用している。	17.5%	20%
(ロ) あまり利用しない。	20	25
(ハ) ときに利用する。	49	40
(ニ) 設備がよくないので利用しない。	6	0
(ホ) 利用したくても、設備がない。	7.5	15

10. 寮のレクリエーション設備を使わない理由は？

(イ) 規則がやかましいから。	5%	0%
(ロ) 仲間がいないから。	6	13
(ハ) 設備が充分でないから。	57	73
(ニ) 金がかかっても、自分の好みに合うところを使いたいから。	24	10
(ホ) 会社の設備では開放感がないから。	8	4

11. 寮の行事についてどう思いますか。

(イ) 寮の行事は、人間関係を円滑にする重要なものだから、積極的に参加している。	49%	43%
(ロ) おつきあいで仕方がないから参加している。	16	24
(ハ) 興味のないものに参加しても仕方がないので参加しない。	16	21
(ニ) 企画がよくないので参加しない。	5	1.5
(ホ) 好きなものだけでやればよいと思う。	14	10.5

12. 自治会について、どう考えますか。

男 子 女 子

(イ) 寮を運営していく上で、必要なものであるから大いに興味をもっている。	35 %	22.5%
(ロ) すすんで自治会の仕事をやっている。	20	8.5
(ハ) あまり関心がない。	32	46
(ニ) 役員にされると、何かと負担になるので引きうけないようにしている。	9	16
(ホ) 自治会とはいっても、会社の方針を伝えるだけのものだから興味がない。	4	7

13. 寮監について、どう考えますか。

(イ) ある程度きびしい指導をしてくれる人がよい。	31 %	33.5%
(ロ) あまり私生活、寮生活に干渉してもらいたくない。	45	43.5
(ハ) 寮監は、設備の管理だけすればよい。	4	6.5
(ニ) 人格の高い、教養のある人を望みたい。	17	15
(ホ) とくにいなくてもよい。	3	1.5

14. あなたの考えるよい寮とは？

(1) 設備などの面		
(イ) 個室が完備していること。	30 %	36 %
(ロ) 冷暖房，風呂，食堂，レクリエーション設備などがととのっていること。	26	34
(ハ) 会社に近いこと。	10	11
(ニ) 緑に囲まれているなど、環境がよいこと。	20	13
(ホ) 便利なところにあること。	14	6
(2) 人間関係など		
(イ) お互いが信頼しあえる人間関係が確立していること。	50 %	57 %
(ロ) よい先輩がいること。	9	6.5
(ハ) よい寮監がいること。	3	15.5
(ニ) 親しい友人がいること。	32	18
(ホ) 行事などが活発に行われる。	6	3

寮生活における勤労青少年の意識

髙丸井 教育人事部研修課係長

中 西 徹 也

は じ め に

東京の西のはずれ日野市。ここが、今、私の住んでいる町である。ここには、工業団地があり、住いの近くにもこの工業団地に勤める若い人達の寮がいくつかある。いづれも立派なマンション風である。その寮に、今一つの変化があらわれている。ひとことで云えば活気がない、つまり空室が目立ちはじめている。

寮とは、それ自体独立して存在するものではなく、企業の一部であり、企業の消長が、そのまま寮に続いている。

日本の産業の発展の中で、急速にふくれ上った寮。そして今、産業全体の曲り角に立たされている寮……。「寮とはなにか。その中の青年達の意識とはどんなものか。」このレポートをまとめるために行なった調査をもとにして考えてみた。

1. 寮とはなにか

ここでいう寮とは、学校の寄宿舎や寮などを含めたものではない。あくまでも、企業の福利厚生施設としての寮である。また、作業場の二階に、わずかな住み込み社員が寝起きしているというようなものでもない。数十名から数百名収容という大型の寮を考えたい。

これらの大型、近代的な寮が、続々と建設されはじめたのは、昭和30年代の半ばからである。高級ホテルなみの設備をもった寮。工場よりも立派な寮などが次から次へ作られて話題になった。

急成長をつづける企業は、これらの寮に、多数の若ものたちをのみ込んでいった。若年層の都市集中化がすすむ中で、寮のあり方、管理のしかたが、企業にとって大きな問題としてのしかかってきたのは当然のことである。

リーダー制度の研究，自治会組織の運営，寮管理者の確保と能力開発などが，寮担当者にとって大きな仕事となってきた。企業側の担当者も，寮生も，寮管理者も，「理想の寮とはどうあるべきか」を手さぐりでさがし求めているといえよう。しかし，この十数年の流れの中で明らかなことは，どんなに理想の寮づくりがさげばれても，結局は，企業の業績，方針によって，すべて左右されてしまうということである。

若い人に，自活，自治能力をつけさせようということではじめられた，民間借り上げアパートによる完全自治寮のころも，ようやく成果が見えはじめたところで予算を削られ，やむをえず中止したというような例もいくつか聞いた。事業所の移転にともなって，寮そのものが消えてしまうこともある。企業の付帯設備である以上やむを得ないことにはちがいないが，高度経済成長の結果生み出されたこの寮というものが，そこに生活する若い寮生にとって一体どんな意味をもっているのだろうか。

同一世代の，しかも，同じ程度の経験，知識の持ち主で，同一職業についているものが一つの集団として暮している寮。それは，日本産業が作り出した，あたらしい集団，あたらしい地域社会といえるのではなからうか。

2. 寮生の不満

今からしばらく前，この調査と同じようなテーマで寮生たちの意識調査を行ったことがある。方法としては，すべて面接である。

「会社は，寮に対して莫大な投資をしている。このような設備の整った寮に入っていて，その感想は」この問いに対しては，総合すると，以下のような答えが返ってきた。「立派な設備？ とんでもない。今の世の中にあたり前じゃないか」その他の不満をまとめてみると，“集団生活の中で，自分の時間がもてない”“寮則に対して反撥をおぼえる”“住まわせてやっているという感じがする”“職場のタテ関係が寮の中まで延長していて息苦しい”などがある。また，自治会活動にも反撥する意見が多い。「寮の自治なんて，会社や管理人が力を入れれば入れるほどダメになる。管理された自治・管理された私生活では，どんなにすぐれた設備の中でもがまんできない」

こうした意見は，大卒寮生の中に多いようだ。こんな考えをもっている若ものたちに「集団生活を通じて人格の向上を」などと説いても結局はスローガン倒れになってしまう。

3. タテマエとホンネ

前回の調査でも、今回のアンケートでもほぼ同様の傾向が出ている。それは、寮生のとなえるタテマエとホンネの間に、かなり大きな開きがあるということだ。

規則、規律は守らなければいけない、寮は集団生活の場だからきびしくて当然である。自治会に協力するのは義務である。寮の行事にも積極的に参加すべきだ。タテマエは、まことに立派である。

ところが現実には、規則はあまり守られていない・寮では個人の時間がないので、早く寮を出たい・個室が欲しい・門限などない方がよい・自治会など関心がもてない・行事も参加しない、という結果になっている。つまり、これがホンネであろう。

なぜなのだろう。そこには、職場でのさまざまな管理、束縛から解放されて、やっと自分を取りもどそうとする若ものと、寮という枠の中で、何とか管理しようとする側との間に絶え間のない葛藤が横たわっている。

“会社の設備だから”という寮生の意識のもとで出て来るタテマエの裏側には、一方的に決められた規則への反撥・マンネリ化した行事への不参加・自治会のボイコット・寮監へのいやがらせ・設備への八つ当たりなどというホンネにもとづく実行使がある。

そして、こんな反抗をすることで、ささやかな人間回復を図っているとばかり云う若ものもいる。

4. 寮監とのあつれき

ある女子寮で、実際にあったことである。毎日、門限ぎりぎりまで誰も帰ってこない。休日も、ほとんどの寮生が外出してしまう。この寮生に面接してみたところ、“寮監の顔を見るのがイヤだ”ということである。中には、どこにも行くところがなく、門限まで、寮の前を行ったりきたりしているものもいるということであった。寮監に会ってみると、それほど変わった人ではない。だが、現実には問題はおきている。さらに調べてみると、この寮監は仕事熱心のあまり寮生の私生活に対する干渉が多すぎたようである。

この寮の場合は、かなり極端な例ともいえるが、寮監と寮生の間には、多かれ少なかれこうした問題がある。

この根底にあるのは寮監側の“親がわり”という意識と、寮生の側にあ

る“管理人”という認識のズレちがいではなからうか。寮監の考える“親がわり”という意識は、大切な子供と設備を、つつがなく管理するということである。

一方、寮生は、もう一人前になったのだから、誰に干渉されることなく自由に暮らしたいと思っている。これらの寮生が考える寮監とは“あまり干渉しないでいてくれる人”“困ったときに相談にのってくれる人”さらには、“ただカギをあづけておくだけの人”というようなものだ。寮監は“指導者”“親がわり”という意識で寮生に接するが、寮生は寮監に対してそれほどの価値を認めていない。ここに問題がおこる原因がある。とくに、女子の寮生にこの傾向が強いようである。

だが寮監にも云い分がある。それは、女子寮生の生活態度に対する不安感だ。とくに、入社して間もない女子社員については、かなり問題があるものが見うけられるようだ。地方から上京してきて、西も東もわからないうちに、たちまち遊びは覚えてしまう。夜の外出が多くなる。帰りがおそくなる。従って寮監の存在が目ざわりになる。そして、ルームメイトを見つけてアパートを借りる。

しかし、これとても寮の延長にすぎない。やがて同僚とも別れて独立するが経済的に立ちゆかない。そこで彼女等が相談相手にするのは、ほとんど同僚である。同じ程度の経験、知識しか持ち合せていないものどうして話し合っても満足な解決策は出てくるわけではない。そして、やがて日常の仕事にも大きな支障が出てきて退職ということになる。

このような事例を経験している寮監にとっては、女子寮生の身辺に対して神経質にならざるを得ないのは当然であろう。ここに、若い寮生自身の自治能力に対する不信感が生まれ、干渉という型になって表われてくるようである。

5. 自治能力

昨年の暮、ある寮の忘年パーティに招待される機会があった。スナックバーを借り切ったパーティで、プロのバンドを入れたり、なかなか趣向をこらしたものであった。

この寮は、同じ会社の、いくつかの事業所の寮生が入っており、男女共用、60名程度のものである。パーティの内容、進行もなかなか堂に入ったもので、司会にしても、本職はだしである。宴たけなわのころこっそり抜

け出して、翌日早速寮をたづね、パーティのことを聞いてみたところ、全員門限までに帰ってきたということである。

この寮監は、寮生に対してほとんど干渉しない。ところが、ここでは今までほとんどトラブルもなく、また定着もきわめてよい。寮生のうちわけを調べてみると、若い高卒寮生に混って、大学当時、下宿やアパートでさんさん苦勞した先輩独身寮生が20名ほど入寮している。寮監や、他の男女寮生の話を総合してみるとこの20名の大卒寮生は、下宿やアパート生活の苦勞を重ね、こうした施設での生活のしかた、自治能力を身につけており、これが他の寮生によい影響をおよぼしているのではないかということであった。

そこでパーティの企画、運営の中心になった学卒寮生に面接してみるとほぼ同じような答えが返ってきた。

つまり、彼等は、かなり永い時間と、自分の経費をかけて、集団生活における自治能力を身につけてきたのだといえる。

この寮は、設備の面では決してすぐれているとはいえないが、いつ行ってもきれいに掃除がゆきとどいている。そうかと云って、管理だ、規律だという気負ったところも感じられない。そして彼等は「結婚するまでは寮にいたい」と口をそろえていう。

一方、地方の高校からいきなり寮という“社会”にとびこんできた若い寮生には自治能力が身についていない。しかも、ほとんどの場合同じような程度の知識、経験しかもち合わせない若ものの集団になってしまう。このような環境では、なかなか自治能力は育たない。ここにも大きな問題がありそうだ。

さて、もう一つの例をあげよう。

入社3年以上の女子社員を対象とした完全自治寮の例である。これは、寮というよりも、むしろマンション、アパートといった方がよい。施設はもちろん会社のものであるが、1人1室で各自カギを持ち、外泊も留守番の寮母に出すだけで自由である。発足以来2年目をむかえ、今のところ若干の例外を除いてほぼ問題なく運営されている。

ところが最近になって、この“若干”が大きな問題になってきている。それは、何人かの特定の寮生の行動のことである。具体的にあげると“一週間のうち、ほとんど寮に帰ってこなかった”“帰寮時間がきわめておそい”などということである。別に、他の寮生にとって実害があるわけでは

ないのだが、この特定の寮生に対して、他の寮生から強い反撥が出はじめたのである。つまり、自分達の自治がおかされるということなのだ。今までこそ自分達で作った自治会があるが、はじめから彼女等に立派な自治能力があったとは思えない。

では自治能力とは何だろう。また、どうすれば自治能力が身につくのだろう。

その基礎となるのは、大きくわけて二つあると思われる。その一つは、他人に迷惑をかけない・すすんで協力する・いちいち言われなくても室をかたづけ掃除をする・あたり前のあいさつができるというような、まさに常識のようなもので、これらは教育訓練以前の問題で、むしろ家庭環境や学生生活時代に身につけるものといえる。

こうした基礎の上に立って社会生活を重ね、計画的な経済・仕事と個人生活の区別をつける・自分に合った生活空間を創る・自己啓発をする・趣味をもつ・将来に対する計画をもつ・友人を作るといようなものに高まってゆくのではなからうか。

この寮においても、はじめから完全に自治が確立していたわけではない。一応、入寮生の自治能力を認めはしたものの問題をおこす寮生があとを断たず、もとのきびしい管理体制にもどすことも考えられた。しかし、また干渉をうけるよりは、せっきく手にした完全自治という権利を守るためには、みづからをきびしく管理することの方に大きな価値を見出した寮生たち自身が努力することによって、ようやく現状をむかえるに至ったわけである。

現在、家庭生活、学校生活、さらに、入社前の社会生活は、若ものたちが自治能力を身につけるにふさわしい環境とは云いにくい。

このような中で育った若もの、つまり、自からを治める力をもたない若い寮生が大量に入って来る寮で、どのように自治能力を養い、伸ばしていけばよいのか、担当者にとっても寮生にとっても、まことにむづかしい問題といえよう。

6. 女子は生活中心

入社2～3年の女子社員の研修会で、話題が入社動機のことにおよび、「どうしても働らかなければならない経済的理由で就職したもの」と聞いたところ、30名ほどの出席者のうち手をあげたのはたった1名であった。

その他は、「仕事を通じて何かを身につけたかったから」というものが数名。あとは「何となく」「学校を卒業するとみんな働らくから」「1年か2年なら都会に出てもよいといわれたから」というような答えであった。

これは、ほんの 例にすぎないが、就職の動機がしごくあいまいになってきたことは事実であり、しかも女子の場合にこの傾向が強い。従って、職場においても、きびしい仕事にたえて何か目的を貫くなどというのではなく楽しい仕事、友人とのつきあいなどが毎日の目的の中心になっていることが多い。

そして寮とは、職場でのイヤなことを忘れるところであり、仕事からの解放感を求めるところであり、また楽しい個人生活を満喫するところである。

アンケートにもはっきり表われているように、自治会にも関心を示さず、よい設備とともに精神的なくつろぎを求めている。そして“個人の時間がもてないから”ということを寮を出たい理由の第1にあげている。

寮とは集団生活を通じて人間形成をするところであるというのはあくまでタテマエであって、寮生活を永く続けたい理由の第1に、生活費が安いから、親しい友人がいて楽しいからということのをあげ、“人間形成に役立つから”という項の回答が皆無であることが、このことを如実に物語っている。

7. 仕事を中心の男子

女子に比べて男子は大分様子がちがう。夜中にヘイをのりこえて入って来る。酔っぱらって大声でわめく、ステレオのボリュームを一杯にあげて近所から苦情をもちこまれる、ケンカをする、物をこわす、万年床、掃除をしない、灰皿の始末をしない。かぞえあげればキリがないが、これとて、何も寮生にかぎったことではない。しかし、あまりこまかい人間関係などにはこだわらないようだ。寮監の顔を見るのがイヤで帰ってこないなどということもない。また、先輩、後輩のケジメもわりあいしっかりしている場合が多い。“個人の時間がもてないから個室が欲しい、寮を出たい”などという声もよく聞くが、実際に面接してみると、これが寮に対する決定的な不満ではないようだ。むしろ、寮生活を楽しくしようとする主体的な努力をしていなかったという反省をよく聞かされる。

アンケートの結果を見ても、寮を出たいという理由の第1に“独立した

いから”ということをあげ，“設備がよくないから”という項についても皆無である。またレクリエーションのための設備も結構利用しており，寮祭など，行事についてもほとんど男子が中心になっている。

こうしたことを見てくると女子にくらべて男子は，入社動機もちがいが，仕事中心で，寮生活についても，それほど神経質ではないといえる。

しかし，ある寮の例では，どんなに規則をきびしくしても，寮監がやかましく云っても，寮生が器物をこわす。この原因をさぐってみると，当時職場では人員整理をはじめとするいわゆる合理化が強力にすすめられ，まことにきびしい状況にあった。この反動が会社の施設である寮に向けられたものと推定された。職場の管理のきびしさが，そのまま寮にもちこまれたことが，この行動となって表われたものと思われる。

さて，大卒と高卒とで比べてみると，高卒社員ばかりの寮の方にトラブルが多いようである。人生経験の未熟さが，そのまま自治能力の低さとなって表われ，大卒の場合，彼等の若干の人生経験が“常識”という土台になって集団生活のルールが保たれているものと思える。

8. 理想の寮とは

今回の調査および，面接その他の例でみる限り，寮生の求めている理想の寮とは，今の設備を最低限のものとして，物理的な環境よりも，むしろ精神的なやすらぎの得られるところ，自分をとりもどし，自分を高めることのできる場所，楽しい生活が送れるところということになりそうである。

しかし，自分をよみがえらせ，向上させつつ心のやすらぎを得られる環境というものは他人に作ってもらうものではなく，みづからの力で作りあげてゆくものである。しかし，自分にとって理想の環境とはどんなものか，またどうすればこのような条件を作りあげることができるのかについて，真剣に考え，そして行動しているものがあまりいないのが寮の現実といえよう。

2年程前，過去に寮生活を体験したことのある中堅男子社員を対象に，「寮生活をふりかえって楽しかった思い出，苦い思い出，役に立ったこと」というアンケートを行なったことがある。30名程の回答の中で，先輩とのトラブルを苦い思い出としてあげたものは1名だけであった。あとはすべて“楽しかった”という回答であった。寒い夜，先輩に酒を買いにやらされたこと，雨もりのする古い寮，破れたガラスに新聞紙をはりつけた冬

の夜、南京虫に悩まされたこと、門限におくれて窓から忍びこんだこと、
今ではすべて楽しい青春時代の思い出としていきいきと残っているようだ。
そして、すべての回答が“集団生活の中で人間形成ができた、寮生活は役
に立った”と結んであった。

今では思いもよらないほど劣悪な条件の中できっと彼等は“理想の寮”
“理想の生活環境づくり”に努力を傾けてきたのであろう。

寮における余暇活動の現況

株式会社リコー 人事部企画担当部長

野 口 洋次郎

1. あなたの会社の休日はどうなっていますか。

性別 \ 休日	完全週休 2 日制	隔週 2 日制	日曜・祭日だけ
男 性	56 %	40 %	4 %
女 性	73 %	23.5 %	3.5 %

この調査の対象は比較的大企業の寮生が多い。従って完全週休 2 日制が男子 56 %, 女子 73 %, これに隔週 2 日制を加えると男子 96 %, 女子 83.5 %と一般の水準に比較してかなり恵まれた、余暇時間を保有するものといえよう。

2. 週休 2 日制はたいくつではありませんか。

性 別	毎週 2 日の休日はいささか、もてあまし気味である。隔週 2 日ぐらいが適当だと思ふ。	休養にも遊びにも、勉強のためにも、完全週休 2 日がよい。	小遣も多くいるし、生活もだらしなくなるので日曜・祭日だけでよい。
男 性	12 %	85.5 %	2.5 %
女 性	13 %	85 %	2 %

休養にも、遊びにも、勉強のためにも完全週休 2 日がよいとするもの男子 85.5 %, 女子 85 %と絶対多数が完全週休 2 日制を支持し、その利点を活用しようとする意識は高い。

この設問でみる限り意識としては至極健全な余暇活用志向と見受けられ、かつまた完全週休2日制が若者達に歓迎されていることがわかる。しかしながら、この歓迎すべき余暇を実際問題としてどのように有効に過しているかとなると、若干の問題なしとしない。

3. 休日が多くなり余暇時代ともいわれますが、寮に余暇のための施設がありますか。

施設 性別	体育館	グラウンド	プール	テニスコート	談話室	麻雀室	卓球場
男 性	20 %	37.5%	26 %	36%	83%	47.5%	86.5%
女 性	6.5%	11.5%	11.5%	15%	70%	3.5%	32.0%

図書室	教 養 室 (手芸・洋裁・音楽)	何もない
47%	15%	0.5%
17%	40%	18.0%

総じて独身寮の余暇施設（内容の程度は不明であるが）は、各社ともかなり整備されているものと思われる。教養、娯楽、スポーツの施設と多岐にわたるが、男女とも共通して寮生たちの対話のための談話室の設置率が高く、対話による良好な人間関係づくりの奨励が特徴的である。

この他男子では手軽な室内スポーツ、室内ゲームである卓球場、麻雀室、それに教養施設である図書室の設置が高率であり、女子では洋裁、手芸、音楽等の教養室、室内スポーツの卓球場が比較的高率である。全般に女子の方が余暇のための施設が少なく、特に何もないと回答したものが男子の0.5%に対して、18%の高率であることは、女子寮生の処遇について注目に値する現象ではあるまいか。

4. 健全な余暇を過すのに自治会活動は役にたっていると思いますか。

内 容 性 別	自治会の行事は安い費用で楽しむことができ、仲間との交流も深まるのでよいことである。	行事を計画しても、参加する人が少なくあまり効果があがっていない。	今は一人一人が自由に余暇を過ごす時代だから、自治会は行事など考えない方がよい。
男 性	36.5%	59.5%	4%
女 性	37%	60.0%	3%

この設問では最近の若者の価値観の多様化傾向が顕著である。すなわち行事を計画しても参加する人が少なく、あまり効果があがっていないとするものが、男女とも約60%を占め、自治会主催といえども統制された余暇活動、上から押しつけられる余暇活動、自分たちの主体性を生かしきれない余暇活動には賛同しない、若い人たちの価値観の多様化が特徴的である。この意識傾向からも会社主催の余暇行事についても、余程の検討を加える必要があろう。

唯、自治会の行事は安い費用で楽しむことができ、仲間との交流も深まるのでよいことであるというものが男子36.5%、女子37%とかなりの数値に達し、余暇活動について仲間との交流に価値を見出しているものがかなりの数に達していることは、注目すべきことで寮行事のよき企画、運営についてのリーダーシップが重要視される所以である。反面安い費用というところに現代の若者気質を伺い知ることもできよう。

5. 寮生活はあなたの余暇に役立っていると思いますか。

内 容 性 別	自治会がいろいろと行事を考えてくれることがよい。	寮は遊びに出かけるのにも仲間がいるからよい。	スポーツや音楽などのサークル活動があって余暇を有効にすごせる。
男 性	5%	19%	10%
女 性	7%	16%	7%

寮には話し相手や飲み友達があって青春の生きかたや、恋愛問題などを話しあえることがよい。	一人で自由に余暇を過ごしたいと思うのだが、寮は人間関係がうるさいのでいやだ。
58%	8%
54%	16%

この設問では男女とも独身寮の余暇活動を通じ、青春の生きかたあるいは恋愛問題などを話しあえる場としての支持が、男子 58 %、女子 54 %と圧倒的な支持で、同世代の交流によるよき人間関係の醸成、人間としての成長を高く評価している。このことは多数の同世代が共同生活をおこなう寮生活の中で、週休 2 日を中心とした余暇が、社会人としての成長、人間形成に大きな比重をしめていることを物語っているといえよう。

しかし自由に余暇をすごしたいと思うが、寮は人間関係がうるさいのでいやだとするもの男子 8 %、女子 16 %と孤独型がかなりいることも問題である。特に女子にこの傾向が強く、独身寮余暇活動不活発化の一要因とも考えられ、今後の解決課題でもあろう。

6. 休日の娯楽であなたが一番多く時間をつぶすと思うものは何でしょうか。

内容 性別	パチンコ	映 画	麻 雀	ゴ ル フ	ボーリン グ	テ レ ビ
男 性	10%	8.5%	12.5%	1 %	0.5%	22%
女 性	0%	14 %	0 %	1.5%	0 %	41%

ドライブ	喫 茶 店	繁華街を ぶらつく	そ の 他
25.5%	5.5%	8.5%	6 %
3.5%	8 %	21 %	11 %

休日の娯楽は、男子はドライブとテレビがかなり高率であり、ついでパチンコ、麻雀、映画、繁華街のぶらつきとなっており、現実の休日の娯楽は全く通俗的過ごし方となっている。

女子については圧倒的にテレビが多数をしめ、ついで繁華街をぶらつく（恐らくショッピングが主と考えられるが）それに映画、喫茶店とつづき、これまた甚だ通俗的である。

休日の娯楽は男女とも従来からのパターンと殆んど変りばえしないということが言える。ただボーリングが男子 0.5 %女子 0 %とその衰退ぶりの大きさにひきかえ、ゴルフの男子 1 %女子 1.5 %と従来にない休日の過ごし方がある。レクリエーションの野外化傾向と若年層の所得向上による娯楽

の高級化傾向への芽生えが伺い知れるとともに、ゴルフ人口一千万というゴルフの大衆化傾向の一端とも推定される。

7. あなたはギャンブルに興味をもちますか。

内 容 性 別	競輪、競馬、競艇の なにかをやったこと がある。	ギャンブルには興味 がある、いつか機会があ つたらやってみたい。	全然興味がない
男 性	4 7.5 %	3 2.5 %	2 0 %
女 性	7 %	3 2 %	6 1 %

すさまじいばかりのギャンブル熱である。男子の場合約半数近くの者がギャンブルの経験をもち、興味をもちやってみたいと答えたもの、いわば潜在的ギャンブラーを含めると 80 %に達する。

女子については、さすがに実際にギャンブルをやったことがある者は 7 %とかなり少数であるが、興味をもち機会があればやりたいとするもの、いわば潜在的ギャンブラーは 32 %に達し両者をプラスすると 39 %に達する。女子についても 10 人中 4 人がギャンブルを実際にやり、また機会があればやりたいと考えていることになる。

一昔前の男子のそれに匹敵する数値である。日本的余暇の過ごし方、一攫千金を夢みる若人の将来についての夢のなさを如実に物語る適例ともいえるのではなからうか。

8. あなたは週休 2 日をどのように過していますか。

内 容 性 別	あまり歩か ないでゴロ ゴロしてテ レビを見て いることが 多い	ほとんど寮 にはいない。 繁華街をぶ らついてパ チンコや映 画などで時 間をつぶす ことが多い	寮の行事や サークル活 動に参加す ることが多 い	スポーツの クラブ活動 で過すこと が一番多い	一日は身の まわりの整 頓と洗濯な どにあて一 日は休養と 遊びにあて る
男 性	14 %	12 %	5 %	14 %	38 %
女 性	5.5 %	9 %	2 %	6 %	56 %

内 容 性 別	一日は自分の勉強にあて一日を休養と遊びにあてる	休日はほとんどデイトで過している	小旅行、ハイキング、登山、スキーなど屋外で過すことが多い
男 性	2 %	3%	12%
女 性	6.5%	7%	8%

男子の場合、週休2日の実際は、目的のない過し方をしている。寮でゴロゴロしてテレビを見ていることが多いものと、繁華街をぶらついて、パチンコや映画などで時間をつぶすものが36%に達する。反面スポーツのクラブ活動、小旅行、ハイキング、登山、スキーなど屋外で過ごす。寮の行事やサークル活動に参加する。一日は身のまわりの整とん、せんたくにあて、一日は休養と遊びにあてるという、まずは何らかの形で有効に過そうとするものが69%に達することは、目的のある過し方をしようとするかなりの努力を認めることができる。

然し非常に注目すべきことは一日は自分の勉強にあて、一日を休養と遊びにあてるとしたものが、僅かに2%であり、休日には意外に寮生は勉強をしていない結果が明らかとなったことである。今後の週休2日の過し方の大きな課題となろう。

女子については、一日は身のまわりの整とん洗たくなどにあて、一日は休養と遊びにあてるが56%に達し、さすがに女性らしく身のまわりをきれいにする余暇の過し方が特徴的である。また一日を勉強にあて、一日を休養と遊びにあてるが6.5%と男子に比較しかなり高く、この調査でみる限り女子寮生の方が勉強熱心といえる。また寮でゴロゴロ、テレビを見て過す、繁華街をぶらつき映画などで過すとするもの14.5%と男子に比較し半分以下であり、週休二日の使い方は、比較的女子の方が健全であるともいえる。

なおデイトに使うと回答したものが男子の3%に比べ、女子は7%と倍以上であり、恋愛、男女交際については女子の方が熱心であるという興味ある結果がでている。

9. 余暇はあなたの教養を高め、人間形成に役立っていると思いますか。

内 容 性 別	趣味や勉強の時間が持てて教養と人間形成に役立っていると思う。	小遣は多くいるし遊びぐせがついてかえって生活がだらしくなる。	自分の向上のために余暇をつかおうと思うのだが、つい惰性で何んとなく過してしまう。
男 性	19.5%	2 %	78.5%
女 性	20.0%	3 %	77.0%

自分の向上のために余暇をつかおうと思いながらも、つい惰性に流されてしまうと回答したものが、男子78.5%女子77%と圧倒的多数をしめている。趣味や勉強の時間が持てて、教養と人間形成に役立っていると回答したものは男子19.5%、女子20%である。この点は前問のスポーツ、クラブなどの活動や、寮の行事、サークル活動に参加することが多く、1日は自分の勉強にあて、1日は休養と遊びにあてると回答したものの合計にかなり近い数値をしめしていることは、前問の結果を裏付けるものとして興味深いところである。

総合的な問題として、現代の若者たちは週休2日制を無条件に歓迎しながら、実際にそれが教養と人格形成に役立っているかということ、そうありたいと思う希望と実際との開きは大きく、惰性に流れる生活であることをきわめて率直に表明している。

このことは急激に増大した日本の余暇に対する若者の戸惑い、余暇の不消化現象を物語っているもので、現代の若者の余暇生活についてはまだ多くの問題点をかかえているものといわなければならないまい。

10. これからの余暇（有給休暇を含めて）の過しかたで、重点をおこうと思うことはどんなことですか。

内 容 性 別	旅行の計画をたてて見聞を広めたい。海外へも行ってみたいと思う。	趣味を掘りさげることに重点をおき趣味をしっかりと身につけたい	将来のことを考え仕事の勉強と自分の向上のための勉強に重点をおきたい
男 性	25 %	24%	16 %
女 性	28.5%	31%	10.5%

内 容 性 別	スポーツ第一主義で体力づくりに重点をおく	別に目標もたてないで適当に休養と遊びで過す	二度とない青春だから余暇は思いきり遊びで過ごすのが一番よい
男 性	7 %	12 %	16 %
女 性	4 %	6 %	20 %

将来の余暇の過ごし方についての意識は、男女ともほぼ傾向は一致している。海外旅行等の旅行によって見聞を広め、趣味を掘りさげ趣味をしっかり身につけることにより、人生をより豊かにすることに重点を置き、ついで将来のため仕事の勉強と自分の向上のための勉強、及び、二度とない青春であるので悔いなく過すことに希望が集中している。

然し非常に意外なことは、スポーツによる体力づくりが極度に軽視されていることである。戦後の学校教育の特徴である体力のないモヤシっ子育成の一つの現われであろうか。なお別に目標も立てず適当に休養と遊びで過すもの男子 12 %，女子 6 %があり、寮生の余暇指導に課題を残す点でもある。

11. 深みのある余暇，精神的余暇といったことを考えたことはありませんか。

内 容 性 別	余暇をレジャー遊びばかりで過さないでもっと落ち着いた生活を考えなければいけない時代だと思ひ	余暇を自分の生きかた人生を考える時間にあて、読書などで自分を精神的に高めることを考えたい	増大する余暇を社会のために役立てることを考えたい、施設の慰問とか環境の美化など社会奉仕を考えたい
男 性	45.5%	49.5%	5 %
女 性	59 %	35 %	6 %

遊び本位の余暇から落ち着いた、自己を高めるための精神的な深みの余暇でありたいとのぞむ数は男子 95 %，女性 94 %とこれは切実な願いであるともいえる。余暇を無為に過してはならないという熾烈な反省をうかがい知ることができる。ただ実行の段階となると甚だ疑問で前記のように惰性に流される嘆きをかこつ結果となっている。

このことについては、余暇の過しかたを有意義なものにするための社会

的環境条件の設定や、寮生への動機づけなどにも再検討の余地のあることを示すものと考えられる。この調査から甚だ意外の感を受けることは、ボランティア活動に対する若い人たちの関心がきわめて低い事実である。男子が僅か5名、女子が6名という少数であるということである。

京都大学の三村浩史助教授の説によれば、余暇生活の発展モデルは次のようである。

- (イ) ゴロ寝、雑談などブラブラしている（休息段階）
- (ロ) テレビ、子どもの相手、買い物ついでの散歩など、手軽で身近にやれることを思いつきの選ぶ（受動的選択段階）
- (ハ) 読書、レコード鑑賞、将棋、パチンコ、ボーリングなど気晴らしに娯楽やスポーツを自分でする（積極的選択段階）
- (ニ) 読書サークル、素人芝居、自然探訪、日曜大工、絵画など自分で体験し初歩的な創造を行う（実践創造段階）
- (ホ) 専門的レベルにまで継続的に追求し、その成果を自分から社会に還元する（自発的労働段階）プロスポーツ選手もその例であるが、そこまで専門化されなくても地域で指導活動などにあたる例などにわけられる。

この発展モデルにあてはめれば、ボランティア活動は、(ニ)または(ハ)の実践創造段階の活動であろうが、寮生の余暇活動の意識として、現段階ではこの領域に属する活動に従事したいとする意識は、著るしく低いということになる。

これも戦後の特徴的風潮である、功利主義の反映でもあろうか。あるいは世相を反映した余裕のない日本的余暇の過しかたそのものの姿なのか。次代を担う若年層に対する社会教育の貧困に起因するものなのか。社会性の欠如については、考えさせられる問題を投げかけているものと受けとらなければなるまい。

寮 管 理 者 の 意 識 と 役 割

アルプス電気㈱ 人事課長

藤 田 顕 三

1. 寮管理者の意識

	大反対	反 対	どちらとも いえない	賛 成	大賛成
(1) “君が代”を知らない子供 達が増えていますが、学校で 君が代を教えることは。	② (2)	③ (3)	⑦ (22)	⑦① (65)	①⑦ (8)
(2) 「参政権」の中には「投票 しない自由」が含まれるとの 考え方がありますが。	⑧ (5)	⑥① (28)	②① (27)	⑧ (36)	② (4)
(3) 日本は自由主義社会の中で GNP第2位に至る、めざま しい経済成長を遂げましたが、 経済成長は個人生活の幸福に つながるでしょうか。	① (6)	⑥ (32)	⑤⑦ (51)	③⑤ (11)	① (0)
(4) 婚約さえしていれば婚前交 渉も差し支えないとの考え方 があります。	⑬ (6)	④⑦ (15)	②⑥ (37)	⑬ (32)	① (10)
(5) 趣味こそ人生の生きがいで、 仕事はそのための手段にすぎ ないとの考え方には。	⑮ (1)	⑦① (41)	⑩ (28)	⑤ (25)	① (5)
(6) 寮監という職業は、家庭の 団らんが犠牲になりがちです。 これを仕事柄当然と考える人 もいます。	③ (10)	④⑤ (47)	②① (32)	③① (9)	① (2)

	大反対	反 対	どちらとも いえない	賛 成	大賛成
	%	%	%	%	%
(7) いわゆる「余暇時代」を迎えて、このまま余暇が増えてゆくと余暇は人間にとって苦しみになるとの考え方がありますが。	③ (6)	④① (40)	③① (23)	②⑦ (29)	① (2)
(8) 公害企業は無過失責任というかたちで社会的責任を問われていますが、そういった姿勢には。	③ (12)	②① (15)	①⑦ (24)	⑤① (36)	⑨ (13)
(9) 「仕事こそ生きがい」という考え方には。	② (11)	②① (36)	②⑧ (35)	④② (13)	⑦ (5)
(10) 招待状などの「〇〇行」を「〇〇様」に直すような合理性のないエチケットは無視してよいとの考え方がありますが。	① (4)	⑤⑨ (48)	②① (31)	②① (13)	① (4)
(11) 寮は私生活の場であるから絶対に私生活には介入してはならないとの考え方には。	④ (3)	⑦② (42)	①⑤ (23)	⑧ (25)	① (7)
(12) 寮監は教育者でなくてはならないといわれますが。	③ (3)	③⑤ (38)	②① (34)	③④ (21)	⑦ (4)

(カッコ内の数字は、寮生 100 名に対する調査結果を示す)

第 1 ブロックは寮管理者の一般的な意識を調査しようとしたものである。国家観から道德観、エチケットに至る広い意味での社会観をベースに、人生観と具体的に寮管理者という職業観について質問を設けた。項目別には(1)から(4)までおよび(8)(10)の 6 項目が社会観に相当し、(5)(7)(9)が人生観を、(6)(11)(12)が職業観を問うている。

全体的な傾向としては、ほぼ予想した通りの結果に終わったというのが率直な感想である。調査の対象となった寮管理者達は、おおむね 40 代以降が大半を占めているが、この世代のものの考え方は一般に「古典的思考派」といわれる程、良い意味でも悪い意味でも発想方法が固まっている。現代の若者の発想が「なぜ」に始まり、常に仲間と共に考えていこうとする傾

向があり、したがってまた、意識に限りない多様性を見せるのに対して、この世代は常に「～のために」という発想が先行し、考え方そのものにひとつの方向性がみとめられる。それは、後にも詳しく述べるが、この世代の育った時代的背景によるものであろう。

ただ、個々に具体的な検討を加えてみると、そういう発想の中にも現代の社会情勢を反映した微妙な変化がみられる。経済成長と個人の幸福に関する質問(3)、婚前交渉に関する質問(4)、公害問題に関する質問(8)の回答状況がそれである。また、寮管理者としての職業観に関する質問では、どちらかというも他の回答が「建前論」的であるのに対し、かなり「本音」的なものがうかがえる。以下、個々の質問項目別に、若干の分析を加えてみよう。

なお、世代的なものの考え方のギャップを調査するために、同じ質問を100人の若い寮生(リーダー研修会参加者)に行ってみた(以下「併行調査」という)。その結果は寮管理者の回答状況の下にカッコ書きしてあるが、項目によってはかなり興味深い数値が出ている。必要に応じて分析の中に引用してみたい。

質問(1)はいうなら「国家観」に対する質問であるが、学校で君が代を教えることに対する賛成論者は全体で88%という圧倒的多数に昇った。反対論者は5%で、すべての質問項目を通じて最も少ない。君が代が「東京オリンピックの歌」はるか「相撲の歌」だとかいわれる世情であるが、回答状況はそういった風潮に対する頑固なまでの抵抗が感じられる。

興味深いのは、併行調査でも73%が賛成論にまわっていることである。近年、国民意識の衰退に対する反省の声が高いが、その影響であろうか。いずれにしても、管理者と寮生にかかる共通のベースが見出し得るのは好ましい現象である。

質問(2)は「離脱の自由」に関するものである。こういった自由を主張する傾向は、自由主義教育のゆき過ぎの結果ともいわれるが、若い世代には決して少なくない。現に併行調査でも40%が賛成をとえている。今日の寮内問題で最大の難問といわれる無関心派の増大は、この延長線上の「参加しない自由」にバックボーンを置くものである。したがってそこまで考えると、この問いに対する回答は「反対」が圧倒的多数になるはずであるが、中間派と賛成派で30%を超えたのは意外であった。あるいは質問が政治観にからむものであったので、一般に指摘される政治不信が顔を出した

のであろうか。

質問(3)は経済成長と個人の幸福に関する問題である。30年代後半以降の高度経済成長政策が、環境破壊や公害問題など、国民生活の間にさまざまなヒズミを生み出したことは、近年強く指摘されるところである。とくに、昨今の経済不況をひとつの契機として、高度経済成長は必ずしも個人の幸福につながらないとのみかたが強まっている。ここでの回答が「どちらともいえない」に過半数を占めているのは、そういった世論を背景にしているのであろう。ただ、賛成派も37%と決して低い方ではなく、今日まで経済成長を支えてきた企業人意識を感じさせる。このことは、併行調査で若い寮生の38%が反対派にまわっているのと好対象である。おとなは彼らのように純粋に批判に走るには抵抗がある。そういう意味で若干のとまどいが推しはかれる回答状況といえよう。

なお、総理府青少年対策本部が18歳～24歳の世界11カ国の青年を対象に行った意識調査(47年11～12月)では、「国や社会についてどう考えていますか」との質問に対し、「国は個人の生活より産業開発を優先しすぎる」とする者が、日本90.4%、アメリカ69.3%、西ドイツ47.0%、イギリス64.7%という結果になっている。11カ国中この問題への指摘は日本の若者が最も高い。どうやら経済成長と個人の幸福の問題は、おとなと若者の世代ギャップの火種になりそうである。

回答状況にとまどいがみられるのは、質問(8)の公害問題にも通じている。ここでは、公害企業の無過失責任を問う姿勢に60%が賛成しているものの、反対派も23%で全体からすると意見の割れている部類に属する。面白いのはこの質問に対する併行調査の結果で、49%が賛成、27%が反対と出た。ここでは寮管理者より寮生達の方が「企業人」である。先の質問(3)に対する彼らの回答状況と対比するとどうやら総論賛成、各論反対というところであろうか。

質問(4)の婚前交渉に関する考え方も興味深い。実はこの質問を設定したときには、「婚約さえしていれば」という条件があるものの圧倒的多数の反対が出るものと予想していた。ところが結果は意外に「どちらともいえない」が26%で賛成者も16%出ている。もっとも寮生の方はより積極的で、賛成者は実に42%に昇った。ちなみに世間一般の考え方を示すものとして、サンケイ新聞コンピューター1000人調査(47年2月)では、「愛しあってもあくまで精神的な交際であるべきだ」とする者が64.5%、「肉体

交渉があってもよい」とする者が24.7%になっている。この調査では婚約条件は付いていないが、全体的にまだまだ消極的である（同紙47年2月8日号）。

本調査と同様に婚約条件を付けたものとしては、日本産業訓練協会が行った「わが国勤労者の悩みと心情」調査（47年4月）がある。ここでは、「望ましいことではないがそれでもよい」と答える者が40歳～44歳で43.0%とピークに対し、19歳の21.6%から55歳以上の29.7%までなかなか山形の分布を示している。これに対し「結婚とセックスは別である」と割り切った考え方は、19歳以下の46.1%から55歳以上の4.1%へほぼ一直線に低下し、「どんなことがあってもつつしむべきである」とする者は、逆に19歳以下の23.1%から55歳以上の62.1%へ上昇をみせる（「産業訓練」49年7月号44頁）。

以上の各調査を対比すると、予想外の数字は出ているものの、寮の管理者は相当保守的な方に位置づけられよう。その背景には、若年層を預かる職にある者としての責任感が作用していることも見逃せない。

ただ、寮生の側がかなり積極的であるだけに、このあたりもひとつの問題を生みかねない。管理者が責任を感じている一方で、寮生達は干渉してもらいたくないと考えている（事実、この調査の寮生の意識の分野では、男子の45%、女子の43.5%がそう答えている）そのギャップが、問題を解決し難い方向に導く可能性を秘めているのである。

質問(5)は人生観に関するものである。「趣味こそ人生の生きがいで仕事はそのための手段」とする考え方に対し、管理者は実に85%が反対で賛成は5%にすぎない一方、寮生は42%が反対、30%が賛成という対比を示した。本来日本人は勤勉な国民で、これまで余暇などというものはどちらかというと「悪」としてとらえられてきた。それがドルショック以来、突如として日本人の働き過ぎに批判の声があがり、「余暇」に対する社会的認識が大きな変貌をとげたわけであるが、そういった考え方を容易に吸収できるか否かは、世代によって隔たりがあって当然である。生産性労使会議の意識調査（49年5月）でも、「家庭とレジャーが重要であって、仕事はそのための手段である」と答える者が、22歳以下の男子で20%、女子で15%みられるのに対し、35歳以上の男子では4.2%にすぎない。また、「仕事が第一」と答える者は、22歳以下の男子で3.9%、女子で1.0%にすぎず、35歳以上の男子でもわずか6.6%である（以上「労使の焦点」49

年7月号25頁)。その意味からすれば、寮管理者や寮生のモラルはかなり高いといえることができる。

そこで、「余暇」に対する考え方であるがこれについては質問(7)を用意した。ここでの回答状況は管理者、寮生ともに傾向が一致し、概ね3つに分布が分かれている。「余暇時代」とはいつても、後に処遇のところで述べるように、寮管理者の余暇はまだまだ時間的に乏しい。したがってここでの質問に実感を伴って答えられないというのが真実のところであろう。その点、寮生の46%が反対しているのはちょっと意外な結果であった。若者達はおとなが心配しているほど「遊び」の方法を知らないわけではないということか。

質問(6)は寮監という職業に関する考え方の調査で、これには質問(9)、(11)および(12)がからんでいる。それぞれのピークをとらえて寮監の職業観を一般的に述べてみると次のようになる。

彼等は仕事こそ生きがいと感じてはいるが、家庭を犠牲にまでして仕事にあたることは反対である。また、職務上寮生の「私生活の干渉」にわたることはやむを得ないが、教育者でなくてはならないという考え方には抵抗を感じる――。

もっとも個々の回答状況は、質問(11)を除いてかなりバラつきが認められ、必ずしも一律に論じることが当を得ていないかもしれない。とくに注目されるのは、質問(5)で「仕事は趣味のための手段」とする考え方に85%が反対しているにかかわらず、「仕事と生きがい」との考え方にも23%が反対している点である。このことが、家庭の団らんを犠牲にすることに対する48%の反対者の存在につながっているように思える。したがって「仕事も大切だが家庭も大切」と考えるのがまた、寮管理者の一般像とみることができよう。

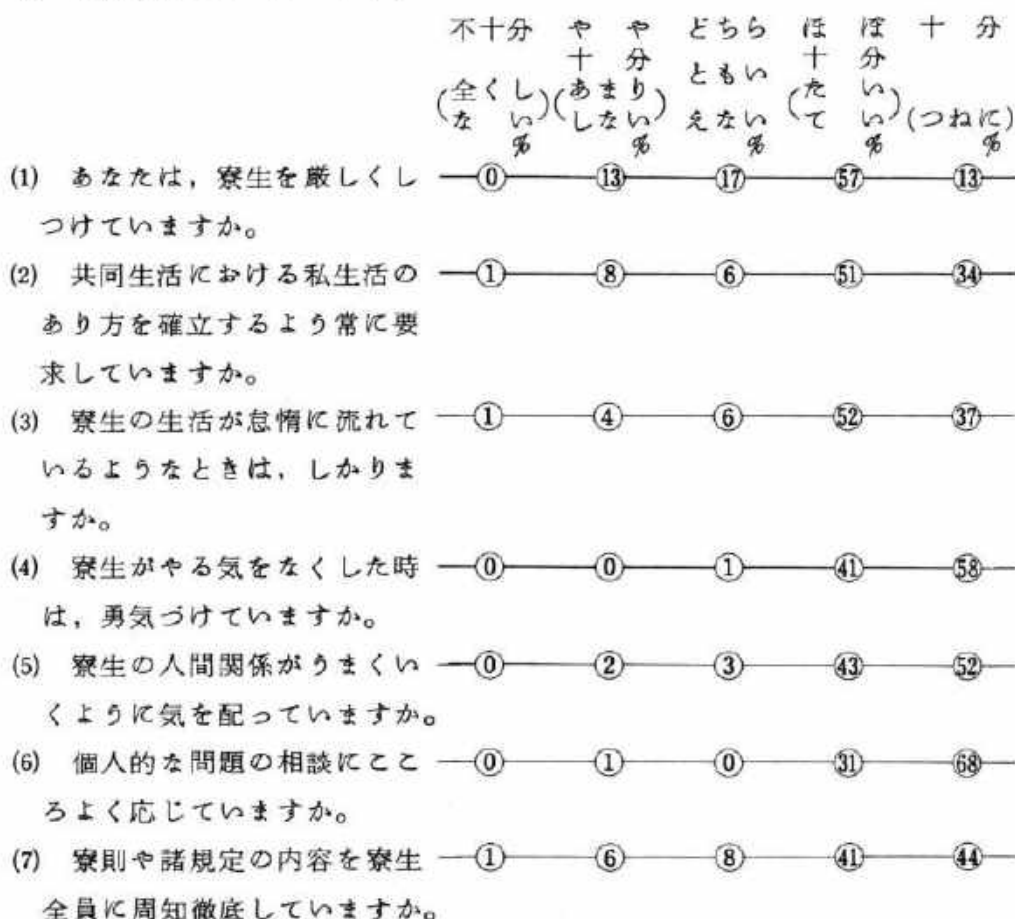
併行調査との対比で賛否が逆転したのは、「仕事と生きがい」という考え方と「私生活への干渉」の問題である。前者に対しては寮生の半数近くの48%が反対にまわり、賛成とする者は18%にすぎない。このような傾向は前出の生産性本部の調査にも出ており、「あなたは現在の仕事に愛着をもっていますか」との質問に「もっている」と答えた者は、22歳以下の男子で23.8%、女子で16.0%にとどまる一方、35歳以上の男子では実に67.3%を数えている(前出「労使の焦点」26頁)。今後の若年層管理の底辺をなす重要な課題であると同時に、世代的価値観の相違を問われるも

のである。

私生活の干渉についても大きい考え方のギャップがある。管理者と寮生の反対論者の数字的な差は9%と32%にすぎないが、先に述べたように、この調査の寮生の意識に関する部分で、男子寮生の45%、女子寮生の43.5%が「あまり私生活に干渉してもらいたくない」と答えていることを考えると、その隔たりは、単なるこの数字だけでは受けとめられない。「私生活干渉」の必然性について、相方がよく話し合い、理解し合う管理姿勢が緊要である。

質問00はエチケットについて問うてみた。合理性のないエチケットは無視してよいとの考え方は、近年かなりの説得性をもって抬頭しているが、未だ一般的意識にまでは及んでいないようである。管理者の60%の反対はまでも、寮生サイドの52%の反対は注目に価しよう。

2. 寮管理者のリーダーシップ



不十分 や や どちら ほ ほ 十 分
 (全くし) (あま) (あま) (とも) (た) (た) (つねに)
 (ない) (しい) (しい) (い) (て) (い) (に)
 男 男 男 男 男 男 男

- (8) 寮施設に関する会社の方針を常に寮生に知らせていますか。 — ⑦ — ⑦ — ③ — ④⑤ — ④⑤ —
- (9) 自治会の決定事項が末端にまで徹底するよう気を配っていますか。 — ⑦ — ④ — ⑦ — ④③ — ④⑥ —
- (10) 寮生活に対する適切なアドバイスを与えていますか。 — ⑦ — ② — ⑥ — ④③ — ④⑨ —
- (11) 寮運営に必要な知識や技術を充分に持っていますか。 — ⑦ — ⑦ — ①⑦ — ⑤⑦ — ①⑨ —
- (12) 寮生が問題を持ち込んだときは適切に処置していますか。 — ⑦ — ① — ② — ④⑧ — ④⑨ —
- (13) 自治会や寮生はあなたをよく信頼していると思いますか。 — ⑦ — ③ — ②⑥ — ⑤⑤ — ①⑥ —
- (14) あなた自身の発言に責任をもって行動していますか。 — ⑦ — ⑦ — ③ — ④① — ⑤⑥ —

第2ブロックは寮管理者のリーダーシップについて検討を加えるために設定された質問群である。

リーダーシップの測定方法にはさまざまな手法があるが、ここでは、要望性、共感性、通意性、信頼性の4つの機能を通してこれを知ろうと試みている(この手法は日本リクルートセンターがリーダーシップ開発プログラム=Leadership Development Program のために開発したもので、ここにおける質問は、その考え方を寮管理者用に変形応用したものである)。

寮管理者のリーダーシップにおける要望性機能とは、寮生に生活上の指導や要求を行い健全な私生活の確立を指向した働きである。具体的には、寮生の生活にきびしい態度で臨み、その生活意識の向上について寮生や自治会に対し常に高い要求を行うような行動に代表される。一般に寮生間における寮管理者の評価としては、比較的温和なタイプより大声で怒鳴る親父タイプに人気が集中しているようであるが、このことは後に述べる信頼

性機能のほか、ここでの要望性機能にも大きく関係するものである。個々の質問としては、(1)から(3)までがこの要望性機能に属している。

共感性機能とは、寮生の気持や立場を配慮し、寮生の行動を思いやる働きである。良好で暖かい人間関係の醸成、寮生の行動への支持と援助、寮生への共感的態度など、寮生中心的・尊重的な行動を示す。具体的には、寮生がやる気をなくした時のさまざまな勇気づけ（質問(4)）、寮生の人間関係への配慮（質問(5)）、個人的な問題の相談に応じる（質問(6)）——といった行動で代表されるものである。共感性機能は、多数の人間が私生活を共にする「人間関係の場」独身寮において、管理者に強く要求される機能のひとつに数えられる。

通意性機能とは、寮生活をおくるうえで必要とされる情報や知識を寮生に提供することにより、寮生活の意味づけと位置づけを行う働きである。会社の寮に関する方針や自治会の決定事項を末端にまで浸透させ、疑問の点について十分な説明を与えることによって、寮生活の見通しを明らかにすることが可能になる。質問(7)から(9)に至る3項目がこの機能に該当する。

信頼性機能とは、自治会役員のような自然発生的なリーダーではない寮の管理者が、リーダーとしてその役割を全うするうえに最も大切な機能である。それは、管理者自身の職務上の能力に基本的に関連するもので、管理者が集団内外の変化に適切に対処し、自ら発案し、問題の解決を行う働きである。これらの点で管理者が寮生から信頼され、自らも自信を持っていることは、リーダーシップを発揮するうえにきわめて強く要請される。具体的には、職務についての知識・技術の高さ、問題処理の迅速さ・的確さ、寮生に対する指導の適切さなどに代表されるものである。寮の管理者は仕事上の管理者とは異なり、指揮命令系統に立つものではない（寮における生活は、本来管理からは放任された完全な私の生活である）から、寮生と管理者の間に基本的な信頼関係が確立されていないかぎり、寮における「管理」などというものは、施設面を除いてまったく存在の基盤を失ってしまう。その意味でこの機能は、寮管理者のリーダーシップの中心的位置を占めるものであり、他の3機能、とりわけ要望性機能は、この信頼性機能があってはじめて、役割を発揮するものといえる。質問項目としても、40項以下45項まで最も数多く用意したのは、こういった事情によっている。

さて、寮管理者の回答は全般的に中心線より右に位置し、これを率直に

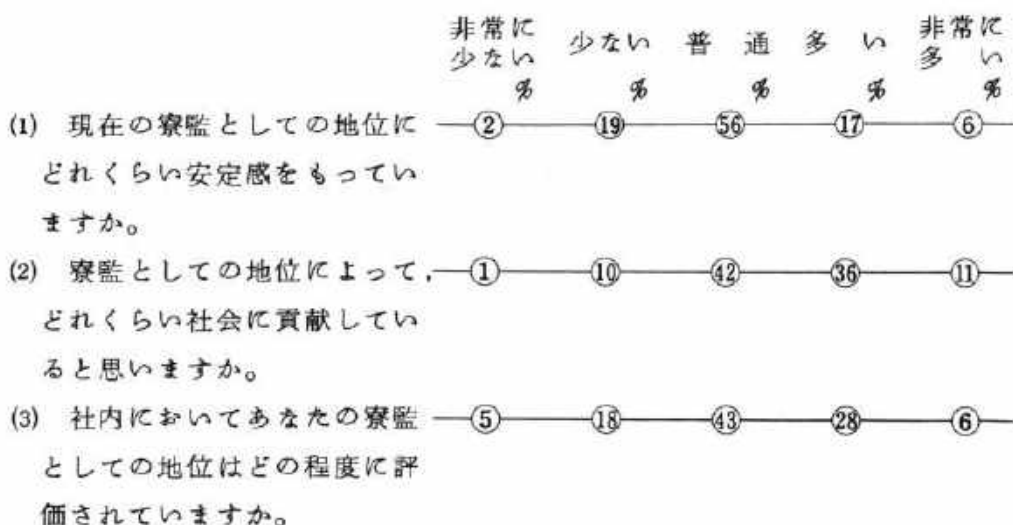
受けとめるかぎりにおいては、そのリーダーシップに疑問をはさむ余地はない。しかし、機能別質問ブロックの相互の関係をみると、そこには興味ある特徴を見出すことができる。すなわち、回答分布のピークが、要望性機能については「ほぼ十分」に、共感性機能については「十分」に集中する一方、通意性機能については「ほぼ十分」と「十分」に完全に2分され、信頼性機能については質問内容に応じてかなりのバラつきがみとめられることである。共感性機能が完全な右寄りになっているのは結構なことだが、これに対して要望性機能が一步退いているのは予想外の結果である。前者は寮生に対する「思いやり」に代表され、後者は「きびしさ」に代表される。この両者のピークの食い違いからすれば、寮管理者達は比較的ソフトな形で寮生にのぞんでいることになるが、果してこれは額面どおりに受け取れるであろうか。若干いじわるな面かたかもしれないが、私にはその背景に、管理者の「迎合」的姿勢があるように思えてならない。このことは問40以下の信頼性機能に関する回答状況と対比するとより明らかである。たとえば問(6)の「個人的な問題の相談にこころよく応じていますか」との質問に68%が「十分」と答えているのに対し、問43の「自治会や寮生はあなたを信頼していると思いますか」との質問には、55%が「ほぼ十分」と答えているものの、「どちらともいえない」とする者が26%を数える。ちなみに、「ほぼ十分」と「十分」の合計の分布でみると、この問43に対してそう答えた者は71%で、これは全体的な回答状況からして「厳しくしつけていますか」に対する70%に次いで低い。さらに、相談を持ち込まれた時に「適切なアドバイスを与えていますか」および「適切に処置していますか」については、「ほぼ十分」と「十分」に回答が割れ、こころよく相談に応じているわりには自信が認められない。こういった自信のなさは、職務に対する知識や技術にもあらわれ、「ほぼ十分」に57%が分布するものの「どちらともいえない」も17%で、これは全体の回答が右寄りであることを考慮に入ると決して高めとはいえない。しかし「あなた自身の発言に責任をもった行動をしていますか」については、「ほぼ十分」と「十分」で97%とかなり自信のある回答が出た。

要するに寮の管理者達は、思いやりや相手の立場に対する配慮など寮生達との共感に重点をおいてリーダーシップを発揮しているが、寮生との間の信頼関係については必ずしも十分な自信をもっているわけではなく、このことが生活態度に対するきびしさをややあいまいなものにしているよう

である。そこには、共感をおぼえながらも、いざとび込むとなると、どう
いうふうに入るべきかわからない、一種のとまどいが見とめられる。先に
述べたように、「寮生を厳しくしつけていますか」との質問に対して、「や
や不十分」と答える者が他の質問にはみられない13%の多くを数え、しか
も、「ほぼ十分」と「十分」の合計が70%と最も低いのは、そういった事
情をよく物語っているといえることができる。

なお、通意性機能については全般的にかなり好ましい結果が出ている。
しかし、「ほぼ十分」と「十分」の合計で見て、寮則や諸規定の徹底に関
する質問が85%と最低（他は90%）になっているのは、若干の問題意識を
残すし、全般的に「ほぼ十分」と「十分」に票が割れている点についても
同様のことがいえる。この機能は、仕事上の管理者に要求されるリーダー
シップの場合とは異なり、寮管理者にとっては他の3機能ほどの重要性は
みとめられない。しかし、寮則等の不徹底はとり返しのつかない問題に発
展する危険性を秘めているし、少なくとも寮が会社の施設である以上、会
社のそれに対する方針いかんは寮生達の生活基盤をゆるがすことにもなり
かねない。そういう意味で、ここに「ほぼ」と答える者が他の質問群と比
較して多いことには、一抹の不安を禁じ得ない。

3. 寮管理者の欲求の満足度



- | | 非常に
少ない
% | 少ない
% | 普 通
% | 多 い
% | 非常に
多 い
% |
|--|-----------------|----------|----------|----------|-----------------|
| (4) あなたが、現在ついている寮監としての地位に他人がついた場合、どれくらいの誇りや自尊心をもつと思いますか。 | 5 | 26 | 40 | 22 | 7 |
| (5) 寮監としての地位には、どれくらいの権限がありますか。 | 9 | 27 | 41 | 17 | 6 |
| (6) 寮監としての地位において独自の考えで行動できる機会がどれくらいありますか。 | 4 | 23 | 38 | 31 | 4 |
| (7) あなたが現在ついている寮監としての地位は、どれくらいやりがいのある仕事だと思いますか。 | 2 | 7 | 21 | 39 | 31 |
| (8) 現在のあなたは、どれくらい個人的な成長と啓発の機会にめぐまれていますか。 | 1 | 17 | 39 | 30 | 13 |
| (9) あなたの努力、愛情は寮生からどの程度報われていますか。 | 3 | 10 | 49 | 28 | 10 |

第3ブロックの質問は、寮管理者の欲求の満足度を測定しようとするものである。

人間の欲求と動機は多種多様である。多くの哲学者や心理学者、社会学者が、人間の欲求と動機について無数の分析を行い、実に多種の欲求と動機の見録や分類を展開してきた。その内でどれがとくにすぐれているかを一般的に述べることはできないが、ここでは、安定欲求、社会的欲求、尊敬欲求、自律欲求および自己実現欲求の5分類に従って、寮管理者の満足度を調査することにした。

質問(1)が安定欲求に関するもので、寮の管理者がその職務上どの程度の安定感を感じているかを問うている。一般にすぐれた管理者ほど、組織の中で高い地位を占めているという事実によって、会社の中で環境をコント

ロールする力や自分自身を守る力をより多く持っているといわれ、したがって安定感も強い。ところがここでの回答状況は、「普通」に56%と出したが、「多い」と「非常に多い」が23%に対し「少ない」と「非常に少ない」も21%で、これは他の回答の分布からみると決して低い数字ではない。この安定感の乏しさは自律欲求に関する質問(5)で「どれくらいの権限がありますか」との問いに対し、「少ない」と「非常に少ない」が36%に達していることともからんでいる。また、処遇に関する第4ブロックの質問のうち「会社における地位が仕事の内容にくらべて」44%が「低い」と答えていることもひとつの裏付けとなろう。

ところがそういうことであれば、安定感はむしろ少ない方に片寄るはずであるが、質問(1)に対する答のピークが「普通」に集中しているのはどういうわけであろうか。これを顔面どおりに受けとめれば、寮の管理者は権限や会社内の地位といったものとは違った観点から、自分の職務についてマアマアの安定感を抱いているようである。それが何かの分析は後に譲ることにして。

質問(2)は社会的欲求にからんでいる。寮の管理者という職務は、本来非常に強い対人指向性を持っており、したがって社会性も強い。すなわち彼らがついてるのは、他人との接触ができ、仕事の中で他人と親しくつきあい、そしてある程度他人の生活そのものに関与できるような種類の職業である。このことは裏を返せば、社会的欲求に対する満足度の高さにもつながるはずであるが、果せるかな答は「多い」と「非常に多い」で47%とかなりの高い数値を示した。その背景には、彼らの職務が単に対人交渉を処理するにとどまらず、さらにすすんで、若い寮生達を社会人として育てていく喜びと自負心が秘められているように思う。ただ、そういうみかたからすると、第1ブロックの質問(1)「寮管理者は教育者でなくてはならないといわれますが」に対し、38%が否定の答を出していることとのつながりをいさ少し分析してみる必要がある。

質問(3)と(4)は尊敬欲求に対する満足度を問うものである。この欲求は、職務によって非常に重要な場合とほとんど意味がない場合に分かれるが、寮の管理者という職務は前者の部類に属する。なぜなら、彼らの仕事は効率を測るための客観的な生産物がなく、むしろ他人の意見や判断がその測定に利用される職業であり、そこにおける尊敬は、非常に特殊なある種の報酬にあたるからである。なおこの欲求は、リーダーシップの最も重要な機

能である信頼性にからむことも無視できない。

ところが回答の状況は、2問ともあまりかんばしくない。とくに「誇りと自信」については否定派が31%で肯定派の30%をわずかながらオーバーしている。ちなみに、全回答のうちこういう逆転を示しているのは、この質問(4)と権限に関する質問(5)だけである。こういった事実は、社会的欲求に示した満足度の高さに比べ、きわめて興味深いものを含んでいる。

質問(5)と(6)は自律欲求の満足度の調査のために設定した。この欲求は、自分の考えで働き、自分で決定し、できるだけ外部の援助や干渉を少なくしたいというもので、管理的地位についている人びとにとってはことのほか重要である。自分の個性を表現する機会がなければ仕事に創造的であることができず、すぐれたやり方で仕事を遂行することも不可能になる。したがって、この欲求の満足はすぐれた管理者にとって非常に重要な意味を持つことになる。とくに仕事に創造的にあたるとの視点からは権限の委譲が最も大切であるが、前にも述べたように質問(5)に対する答は36%が「少ない」もしくは「非常に少ない」と出た。これに対する肯定派は、全部で23%と、全9問の中で最も低い。ところが「独自の考えで行動できる機会」については、35%が「多い」もしくは「非常に多い」と答えている。このことは、権限の裏付けがないまま、事実上寮の管理について寮管理者の思いどおりにまかされていることを想像させる。質問(1)の安定感とともに最も解決が迫られる問題点である。

自己実現の欲求については、質問(7)から(9)まで3問を設けた。この欲求は、自己の価値の実現を意味しており、自分の能力を最大限に発揮し、具体的な行動の中で自分の潜在能力を十分に表現する機会が与えられているという感情に結びついている。その満足は、個人の能力が何か価値あることに使われ、真の達成感が得られるということを意味する。

寮の管理者達のこれに対する回答は、総じてマアマアというところで、とくに「どれくらいやりがいのある仕事か」との問いに対しては70%の多くが肯定し、これに「普通」を加えると実に91%に達する。ただ、このことが直ちに、彼らが自分の仕事を現実に「やりがいがある」と感じていることにはつながらない。第1ブロックの質問(9)で「仕事こそ生きがい」という考え方に対しては彼らの23%が否定し、28%が「どちらともいえない」と答えているし、ここでの質問でも「努力や愛情が寮生からどの程度報われているか」については、38%の肯定にとどまり、必ずしも高いとは

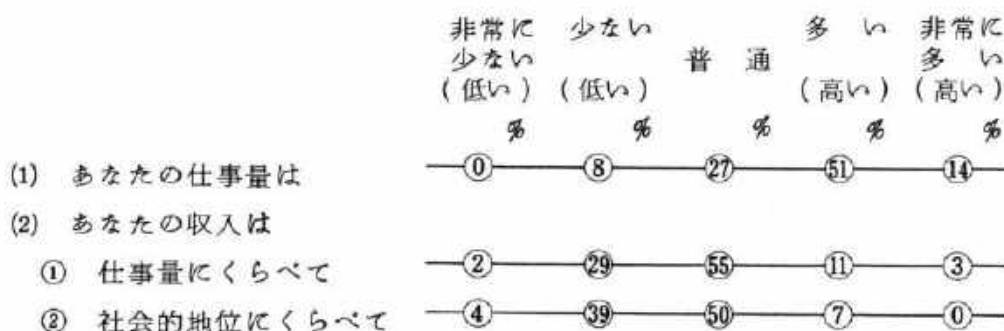
いえない数字を示している。これらを総合すると質問(7)の問い方にも問題があったわけで、どちらかという現実の自分の姿よりも寮の管理者としての「あるべき姿」に力点を置いて回答した結果ではないかと推定される。もし本当にやりがいを感じているとすれば、質問(4)の「誇りと自信」や質問(1)の「安定感」について、もっと肯定的な数字が出たはずであろう。

以上をとりまとめると、欲求の満足度からみた寮管理者像の現状は次のようになる。

彼らは会社における地位や社会的地位について決して高いとは思っていないし、権限委譲についても不満を持っている。しかし仕事の進め方については事実上かなりの部分が任されており、その中で彼らは自分なりに人を育てる満足感を味わっている。その意味では本来寮の管理者とは、かなりやりがいのある職務のはずであるが、実際に彼らが味わっているのは内面的な満足感にすぎない。だからひとたび外に目をやると、必ずしも尊敬されているとは思わないし、誇りや自尊心の持てる仕事とも感じていない。昨今寮における教育機能の強化が叫ばれているが、そういった現状からみても自分達が教育者であらねばならぬことに一種の心理的抵抗を感じる。つまるところ、寮がうまくいっているのは自分の力に負うところが大きいという自負心はあり、安定感がみとめられるとすれば、そういったところに出発するものである。

問題は、寮の管理者が抱えている満足感がかかる内面に向うものとして存在するにすぎないところにある。彼らに対する期待とか、その任務内容と権限とかが明らかにされ、彼らの地位強化がはかられないかぎり、こういった問題の根本的解決は絶対に可能にならないであろう。

4. 寮管理者の処遇



非常に 少ない 普通 多い 非常に
 少ない (低い) (低い) 通 (高い) (高い)
 % % % % %

(3) あなたの会社における地位は仕事の内容にくらべて

(4) あなたの雇用形態は(以下の間には該当事項を○で囲んで下さい)

(5) 雇用対象者は 夫のみ…… 42% 夫婦で…… 57%
 妻のみ…… 1%

(6) 賃金形態は 夫婦あわせた給与 7%
 夫婦独立給与 52%
 夫給与妻手当 15%
 夫給与妻手当なし 26%

(7) あなたの平均月収は (妻の給与手当を含む)

7 万以下	2%	15 万～16 万	16%
8 万～10 万	9	17 万～18 万	15
11 万～12 万	15	19 万～20 万	10
13 万～14 万	17	20 万以上	16

(8) あなたの勤務時間は 断続勤務 72%
 定時制交替あり 8
 定時制交替なし 20

(9) あなたの休暇制度は 週休制 39% 週休 2 日制 13%
 とくに決まっていない 34%
 休日なし 4% 月 3 回 1%
 月 1 回 1 月 4 回 2
 月 2 回 5 月 6 回 1

(10) あなたの管理人員は

30 名以下	12%	100 名～150 名	16%
30 名～50 名	15	150 名～200 名	6
50 名～80 名	19	200 名以上	16
80 名～100 名	16		

Q1) あなたの仕事の範囲は	施設管理 92	寮生指導 92	寮生教育 50
	調 理 14	清 掃 28	看 護 35

第4ブロックは寮管理者の処遇に関する質問を並べてみた。

寮管理者の処遇については、かねてからかなりの問題意識が指摘されてきたが、回答の内容にみるかぎり、未だ十分とはいえないまでも、かなりの進歩のあとがみられる。たとえば雇用形態は56%が正社員であり、賃金形態については夫婦独立給与制をとる会社が52%とこれも過半数を占める。その額にはバラつきがあるものの、15万円以上が56%で、これは一般の給与水準からみて必ずしも低いとはいえない。休暇制度についてもなんらかの形で週休制をとる会社が52%に達し、中でも13%の会社が週休2日制をとっている。

しかしこういった結果は、この調査が比較的大手企業の寮管理者を対象にした結果とも考えられ、中小企業における処遇の実態は、これらよりかなり下回るものと想定される。さらに、この調査の結果についても決して問題がないわけではない。その典型的な例が管理人員の多さで、100名以上が実に38%に達する。一般に教育指導も含めて完全な管理を期すには50名が限界とされているが、これに該当するのはわずか27%にすぎない。また、賃金形態についても夫のみ給与とする会社が26%あり、休日については週休2日制を実施する会社がある一方で、「特に決っていない」とする会社が34%、「休日なし」すら4%数えられる。

勤務時間については断続勤務が72%を占めるが、これは仕事の性格からみて止むを得ないところであろう。仕事の範囲（これに対する回答は重複するので全体で100%にはならない）は、施設管理がやはり高いが、寮生指導と寮生教育のいわゆる「人的面」も相当なウェートを占め、調理や清掃が予想外に少ないのが注目される。

総じて寮の管理者の処遇はひとつの大きな転換期を迎えており、その結果として実態にはかなりの幅とバラつきがみとめられる。これが上限の方向へ集約されていかないかぎり、一般に寮管理者の間で受けとめられている「仕事量は多く、その割には収入や社内的地位が高くない」という実感 は解消しないであろう。このあたりの不満が、今後の寮運営を左右する大きな課題のひとつである。

5. ま と め

かつて独身寮は、労働力「保全」の手段として設けられた施設にすぎなかった。「女工哀史」や「タコ部屋」に代表されるように、そこでの生活は悲惨をきわめ、寄宿寮生をして「籠の鳥より監獄よりも寄宿舎ずまいはなお辛い」と詠ませている（細井和喜蔵「女工哀史」344頁）。夜間に外部から旋錠して逃亡を防ごうとした結果、火事に際して避難の方法がなく、女工30余名が焼死した事例すら紹介されているのである（「生糸職事情」54頁参照）。

したがってまた、こういう寮での管理者の役割は、労働力の「保全」以外の何物でもなかった。彼等は会社の指示・命令によって労働者の私生活を監視し、労働を阻害するような要因は管理の名の下にことごとく叩きつぶしていったのである。管理者と寄宿労働者の心の交流や管理者のリーダーシップといったようなものは、そこでは派生的なものとしてしか存在し得ない。管理者はあくまで「会社の人間」として、寄宿労働者の利益と対立する側に位置づけられていたのである。

いうまでもなく今日の独身寮では、そういう管理姿勢は許されるべくもない。戦後の急激な社会思想の変化は人に対する価値観の抜本的な転換を生み出し、労働関係の基本的な考え方の変貌は、独身寮管理の基本思想を根底から覆えした。したがって、そこにおける管理者の役割もかつてのそれとはまったく面目を一新したものに姿を変えている。こういう状況の下で今日の企業が寮に寄せる期待は、単なる労働力の確保にとどまり得るわけがない。それは、勤労への意欲、職場への協調性、生産性の向上、定着指導、生きがい保障等々、とどまることを知らない多様性をみせている。このことは、本来労働関係とは無関係な人間生活の場であるはずの独身寮が、実は労働関係の裏面を形成しており、その生活が、物的にはむろん精神的にも企業を離れては存在し得ない、いわば企業施設としての「宿命」に由来するところである。だから、労働関係のあらゆる問題が集中して寮に投影され、寮における問題の所在が若年層労働関係の新しい方向を規定することになる。いうならば寮の管理者は、若年層管理の第一線に立つ者であり、若年層問題の全般にわたる当事者にほかならない。

寮管理者の意識と役割にメスを入れるうえには、まずそういった、彼等のよって立つベースに対する深い認識が忘れられてはならない。

寮における管理者がその役割を全うし、適切なリーダーシップを発揮す

るうえに最も障害となるのは、世代的ギャップの問題である。寮生と起居を共にし、いわば「24時間のつきあい」をしている管理者達は、それぞれが若者の良き理解者であり、良き父親であることを自認している。ところが寮生達からいわせれば、彼等はしばしば「会社の犬」であり、私生活と自治の「侵害者」となる。それぞれが互いに理解しようと努めながら、双方にどうしても越えることのできない壁が築きあげられるのはどうしてであろうか。

ある寮生はその理由を「自分達の価値観でものごとを判断し、自分達の考え方を無理強いするからだ」と、きわめて端的に表現した。それから、「僕達だって後輩に自分達の考え方を主張しても通じないのです。それが現代というものです」とつけ加えた。世代的な思考のギャップは、われわれの想像を絶するほど大きい。しかもその差は、年齢の広がりに応じて、まさに等比級数的な拡大をみせているのである。

考えてみればこういった現象は、しごく当然のことかもしれない。価値観やものの考え方というものは、本来その人が育った社会環境によって右にも左にもふれる性格をもっている。その典型的な一例が食糧に対するものの考え方であろう。戦後の耐乏生活の中で育った世代と、物質文明を謳歌してきた世代とがそこにみせる価値観の相違は、まさに好対象である。私もサツマイモやコーリャンで育ち、「一粒の米にも万人の力がこもっています」と手を合せた世代だが、社員食堂で若い社員が残飯をこともなげに捨てるのを見て心をえぐられる思いをすることが少なくない。そんな場合に私が感ずる一種の焦燥感のようなものが、表へ出た場合には世代的衝突ということになるのであろう。

若い世代は彼等の世代の中で自らの価値観を創りあげてきた。しかも、そこで彼等に方向性を示したのは、親でも教師でも先輩でもなく、彼等自身の仲間だったのである。ちなみに、日本リクルートセンターが行った高校生の意識調査（49年8月）では、悩みごとの相談相手として教師をあげるのは2.6％、両親をあげるのは母親が18.3％でやや多いが、父親に至っては6.9％にすぎず、56.5％が友人に相談するとしている。こういった事実は、かつての世代が全体主義的なレールに乗って指導・育成され、その中で自らの価値観を築きあげていった——つまりそれは、創り出すものではなく与えられるものであったことと対比すると、むしろ一種の尊敬の念すらおぼえさせるのである。

要するに価値観などというものは世代的背景に応じて形成されるものであり、世代的なギャップはむしろ存在しない方が不思議といわねばならない。若者の管理に携わる者は、彼等の理解に苦しむ以前に、そういったことの本質をわきまえる必要があろう。

さらに大切なことは、若者の価値観を尊重し、そのギャップを認識するだけでは決して彼等との共存につながらないという事実である。人はしばしば裸の人間としてのふれあいに立つ相互理解の必要性を説く。しかしここでの決め手は、決して中へ入りこむことではなく支え手となることである。若者を理解することは彼等の中にひたりきって、溺れることではないはずである。否定し得ない世代的ギャップの存在を考えれば、若い者の気持になるなどということは、やはりある種の嘘であることをまぬがれない。若者と共に泣き、若者と共に笑えとはよくいわれる言葉であるが、裸になって泣き、笑ったのは、実はわれわれおとなだけであったことを知って茫然とすることすらある。いやしくも若者の管理者を自認する者は、決して「裸の王様」になってはならない。そこには彼等への「迎合」はあっても「共存」は見出せないであろう。

そこで若者と共存するためにわれわれが明確にしておかなければならないのは、おとなとしてそこに在る確固たる自信と、一歩退いた大所高所からの指導である。若者達はおとなを完全に否定しているわけではない。おとなが今日まで歩いてきた人生の重みと自信は、絶対に彼等が手にすることのできないものである。現代社会の適格な認識に裏打ちされたおとなの強さは、彼らの大きな精神的バックにほかならない。これを背景とした間接的な支えが、彼等に自己実現のよろこびを与え、社会人としての自覚と自信を体得せしめる。それはまた、個人志向に走り勝ちな彼らの眼を社会に向ける精神的な糧でもある。寮管理者の意識は、まさにそこに生かされ、今日における彼等の役割は、すべてがそこにつきるのである。

近年、企業が寮にかけける設備投資の意欲には、きわめてすさまじいものがある。この調査による施設の実態の中にも、そういった姿がありありと浮びあがっている。かかる背景には、若年層を施設的に満足せしめ、その定着を図ろうとする意図をはじめ、賃金や労働時間が次第に平準化されつつある結果としてこのような厚生施設の面において労働条件の優越性を訴えていこうとする姿勢がうかがえるのである。

若年層福祉のうえに寮施設がデラックス化されつつあるのは歓迎すべき

現象であるが、そういう設備投資をもって能事終れりとする考え方がある
とすれば、これは大きな問題である。施設が立派であるに過ぎたことはない
が、若い寮生達を本当に満足せしめるものは、そういった物的施設だけ
とは思えない。彼等が投げかけてくる悩みの大半は、本来、施設とは無関
係なもっと人間的な悩みである。

若者は2重の意味で不安定である。成長の過程にある身として心身とも
に不安定である一方、社会の鼓動にすどく反応し、良くも悪くもその影
響を受けている。だから彼等の悩みは、内外両面の不安定を克服しようと
もがく成長への苦しみにほかならない。

この事実を目をやれば、寮生の不満を単に設備的な優越性で満足せしめ
ようとする取り組み方はあまりにも近視眼的であるといわざるを得ない。
不安定な若者が青年期の大半を過す寮においては、そういう物的満足感を
超越した精神的な何かがより大切である。むしろ、これを与え得るか否か
が、寮設置の目的達成を左右するといってもいい過ぎではない。社会人
としての若者の人間形成に寄与することは、今日の寮に期せられたきわめて
重要な課題なのである。

寮において、かかる精神的な糧を与え得る者は、いうまでもなく唯一の
おとなとしてそこに在る管理者にほかならない。若者は彼らの中におとな
を見、彼らのリーダーシップいかんによって自らの成長の方向性を規定す
る。彼らの悩みは若者の中におとなへの疑問となって拡大し、彼らの不満
は若者の社会に対する失望という形をとってあらわれる。その意味で寮の
管理者は、常に完全なる人間を要求され、寮はこれを前面に打ち出した全
人格教育の道場にほかならない。今日の寮の管理者がそういう事実を忘れ、
旧態依然たる施設と労働力の管理のみに走り、企業がまたそれを是として
いるならば、もはやその企業は若者と共に歩めないであろう。

企業は今、寮に対するふたつの投資を迫られている。ひとつは設備面
での物的投資であるが、より重要なのは若者の人間形成にかけたいまひとつ
の投資——すなわち精神的投資である。寮の管理者こそが、まさにこの精
神的投資の担い手にほかならない。彼らが若者と企業を結び、若者と企業
を共存させるのである。

この調査に浮びあがる管理者の現状は、誠に残念ながらかかる理想には
まだまだ遠いものがある。ことに、彼等の意識が未だ「会社の人間」の域
を出ず、「教育者」たることに自らしりごみしている事実は少なからぬ問

題意識を抱かせる。その背景には、寮管理者の社会的地位に対する企業の認識不足が、あまりにも歴然とうかがえるのである。この調査を踏み台に、一步でも改善の方向に近づくことが出来るとすれば、それを担当した者としてこれ以上の喜びはない。

勤労青少年意識の問題点と寮生活の意義

(社) 勤労厚生協会専務理事

宮 川 貴 善

1. 個性に乏しい若者たち

近年政府、マスコミ、民間団体などの各方面において、勤労青少年の意識調査が頻繁におこなわれ、若者たちはそれぞれの調査に彼等の意識を反映させ、現代の若者の考えと生きかたを理解する貴重な資料となっている。こうした調査の結果から多様化した若者の意識を読みとることができるが、一面において、若者の意識傾向に共通したパターンを感じとることもできる。

現代の若者には、無気力、無関心、無責任、無感動の四無主義者が目立つともいわれるが、これもたしかに共通する若者意識といえよう。若さに溢れた充実した気力や、一つの目的にむかって一途に打込むというひたむきな姿勢、強靱な意志を持つ若者に接する機会も少ないように思われる。さらに多くの若者に接して感ずることであるが、個人の尊重、自己主張を基本とする戦後教育で育ってきたはずの若者たちに、意外に個性的な面が見られず、むしろ画一化された意識傾向が目立つという矛盾がある。若者の自己主張の論旨、発言の態度までが一定の型にはまった印象を受けることがしばしばである。

この頃の若者は案外世渡り上手な小型紳士が多くて野性味が乏しいともいわれる。こうした若者の画一化の傾向をもたらしただ原因に、マスコミの影響を見逃すことはできないであろう。テレビ、ラジオの普及率と、早朝から深夜にいたる長時間放送も、世界に類を見ない記録的なものといわなければならない。

さらに氾濫する週刊誌、ケタ外れの発行部数を誇る新聞。日本民族はマスコミの洪水の中に明け暮れ、目がさめた途端眠りにつくまで、一刻の猶予もなく情報の刺戟にかりたてられる生活である。

ゆり籠からテレビで育ち、子供から大学生にいたるまでマンガに親しみ、

週刊誌を話題のタネにする現代の若者たちの思考傾向が画一化されることはむしろ当然のなりゆきといわなければならない。一民族一言語という特殊な民族が、目がさめている限り情報の洪水の中で育ちながら、自己を確立し、個性的な生きかたを発見することは容易なことではないともいえよう。多様化する若者の意識への対応がとかく問題となるが、むしろ若者の意識はマスコミ化された見せかけの多様化であり、底に流れる画一化、個性の喪失こそがより大きな問題ではないかと思われる。

2. 若者に未来があるか

氾濫する情報、強烈なマスコミの影響下にある若者の生きかたは、自ら生きるのではなく「流される生きかた」であるところに若者の潜在的な苦悩があると思われる。

流される生きかたからは自己の解明も、人生の目標も生まれてはこない。目標の持てない人生に生きがいがあるはずがない。

目まぐるしい激動社会にさらにマスコミが追い討ちをかける。消費者は王様、消費は美德とかきたてられたが、僅か一、二年で節約は美德、耐乏生活の時代来ると、まるで戦前へのUターンを思わせる変りようである。日本列島改造もツカの間で日本列島沈没がベストセラーになり、ただでさえ不安な世相へ、明日にも大地震が起きて東京が潰滅しそうな不安にかりたてる。働く若者たちが単純作業に耐えて生産に励んだ高度成長は誤りであった、これからの生産抑制の低成長が本物なのだ。

金の卵、月の石とまでもてはやされた若年労働者も、入社延期だ、レイオフだ。ボヤボヤしていると首だぞという変りようである。わずか一年足らずで天と地が逆になったような激変ぶりである。21世紀は日本の世紀であるとバラ色の夢をちらつかせてくれたこともあったが、この頃では食糧難がやってくる、21世紀は人類滅亡の世紀であるなどと、絶望の底に叩きこむようなショッキングな週刊誌の吊広告が電車の中に目立つ。

昨日は白であった磐石を今日は黒石だぞといわんばかりの論調である。微妙な感情期の若者たちにこれで夢や、目標を持てといえるであろうか。若者たちが人間不信になるのを誰が責めることができるであろうか。それでもわれわれ大人は次代を担う若者たちよと呼びかけるのだが、いささか背筋に冷たいものが流れる思いである。若者の側に立てばわれわれの担う次代があるのかと言い渡したくもなろう。現代の青少年問題のもっとも根

深い、深刻な課題はここにあるといわなければならない。

働く青少年の意識調査がさかんなことに毛頭ケチをつけようとは思わないが、彼等の意識の底を流れるどう生きたらよいかという悩み、未来への絶望感をどのように汲みあげ、いかに対処し、いかにして生きる希望をあたえるかの具体策が講じられなければ、意識調査はたんなる統計資料の形骸に終ることを指摘したいのである。とはいえ、混迷と深い苦悩に沈潜する現代社会にあって、若者たちに明確な未来像を提示し、生きる希望をあたえることはきわめて至難なことであるといわなければならない。

若者のもつ不安と悩みは大人にとっても、また同様の悩みであって、政治も経済も暗中模索というのが偽らざる現実といわなければなるまい。しかし、若者と大人とがともに、未来への共通の不安と悩みをもつところに私はむしろ救いと、光明を見出すものである。現代の若者の悩みを救おうという態度は、かえって裏目に出る危険性がある。とても救えるものではないという方が正直であるかも知れない。

若者とともに悩み、ともに考えるという姿勢には若者も同調し、そういう大人の生きざま、誠実さを切実に求めているともいえよう。

大人の生きることへの真剣な態度、よりそっていくようなほのかな人間性のぬくみ、こうした真摯な姿勢以外に若者の信頼をから得る手だてはないのではなからうか。

そしてわれわれ大人は、若者が自己を再発見し、生きることの意義に目ざめ、自らの人生目標を設定し得るような環境づくりを心掛けてやるのが大切な役目ではなからうか。

3. 不安からの脱却、ある青年の行動

大阪のある造船会社で寮生活をしていて、O君という青年がいた。勤労厚生協会の寮生リーダー研修会に参加したことによって、O君と私との交際がはじまった。昭和44年の「さくら丸洋上研修」46年にはシベリア大陸と2回の海外研修に参加するという行動的な青年であった。造船会社を退職して千葉県にある大手の繊維工場で働くようになった。ここでも寮生活であったが、東京に近くなったので時折私の家へも顔を出し、サークル活動にも参加していた。人なつこくて開放的な性格で、ガールフレンドまで連れてわざわざ紹介に来たこともあった。稚気愛すべしといった好感のもてる青年であった。

しかしO君も外見では読みとれなかったが、彼なりに人生を考え悩むようになったのであろう。2年程前にひょっこりやってきて、会社をやめて田舎へ帰ることにしたということであった。親は徳島県の田舎町でお菓子屋をやっているということであるが、親父の仕事でも手伝いながら、そのうちに何か考えることにするということであった。

私の家で一泊し翌日の昼近く家を出た。たまたま買い物もあって私と妻、O君の三人連れて渋谷に出た。デパートに入って彼にもお別れのプレゼントに気に入ったセーターでも買えよといった。O君は喜こんであちこちと探し歩いた。ところが選択がなかなかむづかしいのである。この頃の若者はセンスがよくてカッコイイがなるほど相当のオシャレだなあと感心もした。やっとお気に召した品を買って食堂に入った。

3人でそばをすすりながらフトO君のもらした言葉「先生この頃は不安やなあ、世の中も不安やし、人間関係もおかしいなあ」。それはつぶやきとも一人言とも思えるものであった。しかし私には彼の言葉がいやに印象的で、現代の若者の心のうずきとして胸にこたえるものがあつた。デパートを出てO君と握手をした「先生元気でいてや、そのうちにまた遊びにくるわ」といって私の手を固くにぎって別れていった。

O君が故郷へ帰ってからも、やはり私は彼の「先生この頃の世の中不安やなあ」というつぶやきは心に残っていた。それから一年もたってからであろうか。O君から次のような便りがきた。「一だんと寒さがきびしくなっていますが、皆様お変わりございませんか。突然このようなハガキを書いて申し訳ありません。私が何をしているのか、これから何をしようとしているのかを、少しでも早く知らせたく思い書きました。

私はこの〇〇教会に11月1日献身し入りました。なぜこのようなことをしたのかとお思いでしょうが、今の世の中は自分が何をなすべきか、自分は何なのかもわからずに生きています。このことをこの教会は教えて下さいました。今このことを勉強中ですので、この真理がわかり自分のものとなったとき、また先生にお伝えしたく思います。今までいろいろとお世話になり、教えていただいたことを考え合わせ進んでいきます。この〇〇教会に入ると人間は何をすべきか、今社会はどのようになっているのかが手にとるようにわかります。そのことについてはまたの機会にします。」

4. 相談相手の寮監もいない

私は〇〇教会なるものについては全く無知であるが、狂信的な若者が急増しているようである。O君が今の世の中で自分は何をなすべきか、自分は何なのかもわからないといっているように、若者にとって現代は無目標社会であるともいえる。こうした若者の迷い、悩みをとらえ、心の支えとなるような行動原理をかざす、巧妙にして強烈な指導者が現われると、盲目的に追従する危険性をはらんでいるようにも思える。

矛盾と欺瞞に満ちた病める現代社会は、ともすると一見無関心、自己中心をよそおう現代の若者の思考、思想、行動のなだれ現象を誘発する土壌となっていることに無関心であってはならない。再度O君のことにふれるが2月のある日、突然彼から電話がかかってきた。それが今新宿にいたのことで、徳島から伝道活動に上京してきているということであった。

彼は間もなく新宿から目と鼻の先きである参宮橋の事務所へたずねてきた。2年ぶりぐらいの対面である。表情も明るく意外に生き生きとしている。生活はどうなっているのかとたずねたら、無給であるとのことであった。しかし伝道活動をかねて物品を売りあるくことによって十分収入があるとのことであった。当然彼との対話は宗教的な話題になったが、先生、この頃は不安はないわ。ということであった。

私は人間は何か不安を持ちながら、それを克服しようとして生きるところに人間の味があるようにも思うのだがとも話した。ともあれ現代の若者は何かを信じ、打ちこめるものを発見したときに見違えるような活気と行動力を発揮するものだなあという実感を受けた。

しかし、久しぶりにあったO君からは、彼の人なつこい無邪気さ、破目をはずす若者らしい人間くささや、過去の心のよりそいがうすれているような一抹のさみしさがよぎるのをおぼえた。

いま一つO君が千葉県で寮生活をしていた頃に、彼の友人K君が夜遅く拙宅へ飛びこんできた事件があった。K君と我が家族とは初対面でいささか驚いたことであった。彼はかなり興奮していたが、牧事の若い女性の部屋へ侵入し騒がれて飛び出してきたということであった。

お金も持ちあわせていないしO君が私の家へたよって行けと指示をあたえたということであった。O君やK君の勤務する工場とは全く無縁であったが、K君が私の家に滞在した3日間に寮の管理者からは一度の電話もなかった、O君の在寮生活中にも彼の口から寮管理者に関する話題が一度も

出たことがなかった。悩みも多く、とかく問題をおこしやすいこの年頃に、よき相談相手となってやる寮の管理者がいらないということは、若者にとってともすると人生の軌道はずすことにもなりかねない。

5. 誤った個人意識の是正

現代の日本は物質的には豊かになったが、心の貧しい国になったと評した若者がいたが、金の力によってあらゆる欲望が満たせる高度物質社会にあって、若者たちは金で買えない生きかたの発見、人間疎外からくるさみしさ、不安からの脱却に悩んでいる。その一つの具体例としてO君のエピソードにふれたわけであるが、青春とは生きる悩みと行動の失敗が同居している時代であるともいえる。K君についての後日談は省略するが、彼の場合は青春にありがちなセックスの逸脱である。両者ともさほど奇異な例でもない。ただこういう時代にこそ大人の愛情と、人生のよき指針がいかに大切であるかを強調したいのである。この時代に人生のよき先輩のガイドに恵まれるか否かによって若者の運命は大きく左右されてしまうものといわなければならない。

さて、若者の人生にはたす寮生活の意義と勤労厚生協会が企業の独身寮管理、寮生育成にとり組む基本的な姿勢にふれる前提として、青少年意識の問題点とO君のエピソードを取りあげたわけであるが、いささか前置きが長引いてしまった。

私は独身寮管理、寮生育成の第1のねらいに、若者の健全な個人意識と社会意識の助長をあげたいのである。その理由は前にもふれたように、教育の基本が個人の尊重にあることには何の異論もないが、戦後教育はどうも個に対する正当な理論、倫理が欠落しているのではないかという疑問である。そのために正しく個が発揮されず、個人尊重、自己中心が誤ったエゴイズムに逸脱してしまった。その結果社会と個人が分離するというバラバラ症状を呈するにいたった。

市民パワーと称する勢力が大きな盛りあがりを見せるにいたっているがその中にも集団エゴを思わせるものが少なくない。極論をすればわが国の現状はエゴ同志の激突社会の様相を呈しているともいえよう。この悲しむべき社会病の克服なくして若者に明るい未来をあたえることは無理ではないかと思う。

若者もまたこの社会病に感染し、誤った自己中心、エゴイズムにとりつ

かれているようだ。小さな自己に閉じこもるにしたがって、孤独感におそわれ、生きる希望がはぎ取られていくのである。個がその真価を発揮する道は全体との調和にあるという基本的な個の原則を見失ったところから、現代社会の混乱が発生したものだといわなければならない。

人間形成とは人間の社会化であるといった、学者があるが、社会意識、国家観念を持ちあわせない個人の増加にともない、当然のことながらそこには個人の幸福も、やがては生存すらも危ぶまれるような事態を招くものといわなければならない。この危険な道を歩みつつあるのが、現代の日本であるというのは言い過ぎであろうか。

6. 寮は積極的な企業福祉

この頃はいくらか是正されてきた傾向があるが、企業意識を口にするとは時代錯誤であると考え、若者が少なくない。人の前で仕事に生きがいを持っていると発言すると仲間はずれにでもされると思っているようなふしさえ見られた。これとは対照的に生きがいは余暇にある。仕事は余暇を楽しむための手段であるという同調も多く、カッコイイ現代の若者の気分になるようである。

そういう若者の目が生きがいに輝き、ほんとうに自己の個性を生かしきっているかという点決してそうではない。やはり自分の生きかたが掴めない、自分を生かしきれないという悩みをかかえているのである。企業意識は時代錯誤であると考え、自己中心の生活で自分を生かそうとしながら結局自分が生きてこないデレンマに苦しんでいるのである。こうした若者もまたバラバラ病の患者なのである。

自分が働く職場、企業、社会との調和の中に真実の自己が生き生きと浮かびあがってくる個の哲学を、学び得なかった不幸な若者たちといわなければならない。

バラバラ社会、バラバラ政治、バラバラ企業、横行する集団エゴ、個人エゴ、誤った自己中心の徹底的排除こそ、最大の今日的課題であるといわなければならない。今にして民族の将来を託す若者の誤った自己中心、個人観念を是正しなければ、若者たちが自らその将来を摘みとる不幸な結果を招来することにもなりかねない。

幸いにして、この若者の個人意識を社会化する道が残されている。企業の独身寮もその一つの間であるといえよう。前にも現代の若者たちは個性に

乏しいことを記したが、個性とは集団生活の中においてはじめて発見されるものである。集団生活とは個性を映し出す鏡なのである。

人のふり見てわがふりなおせ、とは古い諺であるが、現代の若者は他人とのかかわりあいをきらい、マイペースを好む傾向がある。こうした心理が個室の要求という形となって現われてくる。この要求に迎合して個室の寮を多くする企業もあるが、その大半はアパート化したネグラとなり、集団生活の意義を失う結果となっている。

寮は人間形成の場であるという見解はかなり浸透し、寮はよりよき社会人を育てるための企業福祉であるという次元の高い意見を耳にすることもしばしばである。経済中心から福祉指向への転換をせまられている時代にあって、企業の社会的責任はますます高まるものと考えなければならない。

社会性のある若者の育成こそ切実な社会の要望にこたえるものであるとともに、もっとも積極的な企業福祉であるといわなければならない。寮が若年労働力確保の場であり、定着を高める場であるとの考えはもはや過去のものとなった。健全な社会人は間違いなく有為な企業人となるという確信にたった寮管理、寮生指導は、産業の基礎をより強固にする有効適切な未来投資であるといわなければならない。

7. 寮生活と豊かな人間性

第2点として、なぜ寮が人間形成の場となり得るかという問題にふれることにする。ここで問題となることは、新入社員たちが寮を人間形成の場であるなどと考えて入寮してくるのではないということである。この点は意識調査にも生活費が安上りだからと率直に答えている。寮が人間形成の場になり得るか否かは、寮生自身の自覚いかにかかっているということである。寮生のこの自覚をいかに高めるかが寮管理者の役割であり、才覚の見せどころでもある。

寮生活が人間形成に結びつく第一の要素は、仲間たちとのかかわりあいである。人は人と人とのかかわりあいの中で育ち、そこで自己を再発見するものである。寮は芋洗いの場であるともいわれるが、芋同志がふれあうことによって皮がはがれ芋がきれいに洗われていく。寮も同様に世代を同じくする若者たちがふれあい、ぶつかりあうことによって脱皮していくのである。

寮管理者はいかにしてより多くのふれあいの場をつくるか。寮生を芋に

見立てることをおゆるし願うことにして、この芋をいかに巧妙にかきまわすかにあるともいえる。寮の自治活動とは要するにこの芋洗い運動に他ならない。寮生たちは自治会活動をとおして、仲間意識に目ざめ、連帯感を身につけていくのである。

集団生活を快適にする原則は秩序の維持にある。自己本位の生活態度、エゴの横行は共同生活の破壊に直結する。また他人への依存度の高い集団生活も不愉快なものとなる。明るいまじめな寮づくり、快適な集団生活の基本的な条件は自主、自律、協調の精神にあるといわなければならない。これはひきょう社会生活におけるモラルの基本である。

寮そのものがすでに社会の縮図である。そこで他人のプライバシーを尊重しながら自分を位置づけていく生活の知恵を、体験と寮管理者の援助によって身につけてほしいものである。若者たちが社会人に成長するうえで寮はまさに絶好の場であるといわなければならない。

第3点として、寮生活と豊かな人間性にふれておきたい。この頃の日本は心の貧しい国になったと指摘した若者がいたことを記したが、若者たちは心のぬくもりを感じず人間性、愛情に飢えているともいえる。その反面若者自身もまた豊かな人間性をどこかに置き忘れてきたのではないかと思われる事態に、遭遇することがしばしばである。

類は類を呼ぶのが心の法則であって、己の心貧しければやはり貧しい運命にとりまかれることにもなる。心豊かな人の周囲にはやはり豊かな人たちが集まるものである。ゆたかな人間性のたゞよう社会の実現は、政治や経済の力だけで解決できる問題ではない。根の深い心の問題であるだけに、一人一人のゆたかな人間性への目ざめにかかっているといわなければならない。

8. 他人の喜びへの奉仕

人間のもっとも強い本能は集団本能であるといわれる。人は本来よりそって生きることによって安らぎを得るものなのである。安らぎのある社会、うるおいのある寮生活とは言葉をかえれば思いやりのある生活ということである。豊かな人間性も思いやりの心ということではなからうか。

思いやりのある先輩には後輩がなつき、そこには自然に豊かな人間関係がかもし出されていく。寮のリーダーにはいろいろの条件が必要とされるであろうが、この思いやりの心を第一にあげたいものである。寮はインフ

フォーマルな集団であって、リーダーとしての権限は何一つあたえられてはいない。それだけに力によるリーダーシップには、とかく反撥がともないがちである。

寮のリーダーの絶対的ともいえる条件は、信頼と尊敬を得る人柄にあるといわなければならない。寮のリーダーたちは未熟さからくる失敗、試行錯誤を重ねながら一つずつ人間形成の階段をあがっていくのである。彼等にとってこのリーダーの道は、かなり辛い、苦しいものでもある。この姿はいじらしい青春の歩みであるともいえる。

いま一つ寮における人間形成のポイントとして、他人への奉仕をあげておきたい。これも現代社会にきわめて希薄になった生きかたであるが、寮というところは（社会も同様であるが）他人のために役立つということ、奉仕の精神がなければ決して住み心地のよいものとはならないものである。

自分の居室だけをどのように整理整頓していても、共有の場所がよどんでいるのは気分のよい寮にはならない。寮の環境の美化運動、レクリエーション活動、新入寮生歓迎会、誕生パーティー、バスハイク、クラブ活動、クリスマスパーティー等の数々の行事は、ことごとく参加する寮生を喜ばせようとするのが起点になっている。

寮生リーダー研修会のグループディスカッションに参加した学卒の寮生が、「このグループで20才前後の寮生たちが真剣に話しあっていることは、いかにしたら寮の行事が成功するか、どうすれば住みよい寮になるか、話題はすべてどのようにして他人を喜ばせるか、他人の幸せにいかにか奉仕するかということであって、自分自身のことは何一つ話題になってこないものである。自分の4年間の学生生活をふりかえるときに、学生紛争に走るかそうでなければノンボリの無関心で過すかで、他人の喜びについて話しあうということは一度もなかった。この寮生たちの話しあいの場にふれて愕然とした」という感想文を残していったことがある。

9. 寮は人間形成の宝庫

寮の行事が成功したときに、一ばん喜びをかみしめるものは、企画から実行まで最も苦勞したメンバーたちである。ときには肩を抱きあって感動に涙することさえある。この涙は何か。他人が喜んでくれたとき、他人の幸せに奉仕したときに、いかに純粋な喜び感動がにじみ出るかを心に刻む、実に貴重な人生体験の涙なのである。

そしてここには燦然と生き生きとした個が輝くのである。現代の若者を生かす秘訣は、誤った個人主義の皮をはぎ取り、自分の周囲、寮、職場、社会、世界へと思考と行動を拡大させることである。生きがいとは自己拡大の実感であるともいえる。ほんとうに自己を生かす道は自己保身にはない。

水中に飛び込み自分の体に対する意識を無にしたときに、おのずと体は浮きあがってくる、これが水泳の初歩である。職場でもよい、企業でもよい、社会のため、あるいは自分が定めた目標でもよい、それにむかって自己を投入する、没入してみることに。これは決して自己否定につながるものではない。これは自己拡大であってそこに意外に明確な、個性にあふれた自己が厳然と浮上してくるものである。

いま人びとは真実に自己を生かす道を渴望している。

豊かな物質社会に人間は際限のない欲望に駆りたてられてきたが、いつの間にか人間の本質を見失い、心の底に虚な空しさをかこつていた。オイルショックは地球資源の有限を教え、物質の豊かさに対する反省をせまってきた。

今や時代は、物の世界から心の世界へ大きく流れを変えようとしている。繁栄の落し子ともいわれた若者たちは、激動の転換期に戸惑いを見せながらも、人生の真実を見きわめようとする嗅覚を働かせはじめている。限られた資源の地球上に人類が平和な共存を続ける道は、公平、適切な資源の有効活用をはかるために、国際エゴをセーブする人道主義以外に道はないといえよう。

国内においても豊かな物質社会はかえって人間のモラルを低下させ、貪欲な欲望の盲者をはびこらせる結果となった。むしろ乏しきを分かちあうところに、心のぬくもりと、にじみ出る幸福感を味わうのではなからうか。とはいえ、これは決して貧困を礼賛するものではない。ただ人間の幸福は物より心に、よりウェイトがおかれることを強調したに過ぎない。

ともあれ若者たちによってきずかれるこれからの日本は、世界の信頼を得る豊かな精神文化の国であってほしいと願う。その信頼のうえに国際的なトラブルのない安定した日本経済の道が開けることを信じたいのである。そのためには、まず現在の若者たちが豊かな人間性への成長を目指し、常に国際的な視野に立って考える若者になることを期待したい。

青春時代の人間形成、自己啓発に吸収すべきものは、寮生活の中には無

限にあるともいえよう。その意味において、寮は若者の人間形成の宝庫なのである。企業も社会も若者の人間形成に果たす寮の存在意義を再認識し、寮管理に対する施策をさらに強力に推進されることを期待してやまない。

座談会

寮における福祉施設の現状と福祉施策のありかた

出席者 雇用促進事業団職業研究所
第一部第三研究室室長
篠原幸哉
株式会社リコー人事部企画担当部長
野口洋次郎
アルプス電気株式会社人事課長
藤田顕三
社団法人勤労厚生協会専務理事
宮川貴善
(五十音順)

宮川 労働省の研究委託を受けた問題について話合ってくださいわけですが、寮というものを企業はどう考えておられるのか、現状として、どのような管理姿勢をもたれておられるのか、そのお考えを野口さんからうかがいましょうか。

野口 寮というのは、社会人、即企業人に通じると思うのですけれど、そういうものの自分自身の育成の場、一般的にいわれる人間形成の場ということに置き換えられると思います。そして自主的な自治のあり方も勉強していただきたいと考えているわけです。まだまだ増える余暇を、大いに活用して豊かな人間性、人生のあり方を集団の生活で学んでいってもらいたい。そういう意味では、独身寮の在り方にかかわりをもつことは必要だと思いますね。企業として寮設置の価値のみでなく、若者が育っていくための管理姿勢として、人生経験の深い人格者、社会的な地位についても寮務主事には係長クラス、或いは、それ以上の管理者クラスになっていただくという考え方でいるわけです。

社会のために若い人達を教育するという、大それた気持ちではなく、要は立派な一人前の社会人になっていただければ結好だ。それは即企業人に通じる。こういったところが、私達の管理姿勢といいますか、考え方ですね。

藤田 だいたいのところは、野口さんのお話にあった考え方と一緒にですね。寮について絶対否定できないのは、労働力を集めるために造った施設、原則的にはそこからのスタートといえるでしょう。果してそれだけでいいのかということですが、立派な社会人に育っていくために、私共の会社としては、いきすぎた放任ということになりますけど、寮監・寮母はあまり前面に出るな、そして一定のスパンの中で自主管理させなさい。寮監・寮母が自分のビジョンを寮生に押しつけて、自分のもっているレールの上で寮生を走らせようとしても無理がでる。若い人達は、ものの考え方にバラツキがあるのは当然だと思うが、考え方にスパンがあり、そのスパンの中で、自分達が自主的に方向性を見つけていくような形を探りなさい。逆にいうと、そこからはみ出した時、元に戻してやるのが重要、だから一歩退って行け、とやかましくいっている。

寮のもつ機能の重要なところは、同世代の人間が集まっていることですね。この頃の若い人は、価値観というものを、自分達の方向性というものを、同じ世代の仲間意識のなかで育てていくわけですから、お互いに悩みながら新しい自分達の方向性、ビジョンを見出していく。これが寮のもっている重要な機能だと思うのです。それを一歩退ってみつめていってやる、それが本当の意味で寮の人間形成につながってくるのだと思います。寮は教育の場だ、人間形成の場だと説くより、同世代の中で悩み、道を見出す。その自立的機能を前面に押したてていくべきだと考えます。若干経費が安いから入っているという調査結果がでていますが、こうした意識を正しく方向づけをすることが重要だと考えます。

野口 同感ですが、学校生活、学校教育とまた違った面があるわけで、率直に申し上げれば、学校生活、教育ではホームルーム人間をつくっているという話がよくでるわけですね。多数決で決めたものはすべて従う。教師が言ったことについては、あまり従わないといった傾向が強くなっているらしい。こういう在り方は、我々の独身寮ではとりえないですね。一定のスパンの間という話がでしたが、全くその通りで、社会人としての責任を全うする同世代の者の集まり、こういう考え方で運営をしないと、野放し、放任ということにもなりかねない。学校教育に関しても、多少そういう面がある。ある中学で、ある生徒が悪いことをした。そこでホームルームでどういう制裁を加えるかというのを教師がやらせたそうですよ。結果は殴るということ、そして殴らしたってということです。本末転倒もはなはだしい。多数決でもやっては

いけないことがあるわけですね。

入れてやっているより、入ってもらっている

宮川 それは、大変にご理解深い意見をうかがいました。ところが、企業の部課長さんにおかれましては、寮はとにかく会社の建物である、入寮してもらっておるのは、会社で大いに働いてもらうためという、寮は企業ベースのものだとの意識の上で若い人達にご発言なさる例が少くない。皆さんのところのように“よき社会人をつくれば、よき企業人である”というところまで踏みきっていらっしゃらないのが現状であります。そういう点どうでしょうか。

野口 我々は、あまり強烈な表現をしないということにしております。独身寮というのは、私生活の場という面が非常に大きい。会社で働いてもらうためにこの寮に入れている、という考え方を押しつけるとよくないと思います。企業としては確かに明日からの生産のためのエネルギーを独身寮で再生産してほしいという気持ちは確かにございます。けれども枠にはめて、企業が押しつけてでもやるのがいいのか、或いは余暇活動、自主活動なりを取り入れて私生活をバラエティに富ませ、人間性に富んだ活動をとおして貯えさせるのがいいのかということですが、私は後者の方ですね。

藤田 そういいたい気持ちはわかるんですね。しかし、福利厚生そのものに対する日本の歴史的な残滓がベースに流れているんじゃないか、つまり恩恵的・慈恵的なものがあるからといった面もありうると思うんですよ。率直にいうと、今の企業では、寮に入れてやっているというより、入ってもらっているというのが率直なんじゃないでしょうか。野口さんもいわれるように寮というのは、労使関係の場じゃないわけです。私が解明していきたいのは、寮は、労使関係の場を離れた別の場であることをはっきりさせてゆきたいということなんです。

そうしたなかで、企業に対しての貢献とは、結果として現れてくることでしてね。又、結果として現われるような形で寮の運営をもっていかなければならんだろう、ということです。まず第一義には、社会人としての自覚と責任ということです。会社に対する愛着心は、寮でなく別の手段でも育成できるものだと考えますし、目的としてそういったことを前面に押し出さない。若い人は敏感ですからね。そうした企業エゴというものに対し非常に反撥してくるわけです。そういう態度は好ましくないと考えます。よく引き合いに出さ

れることですが、夜遅くまで麻雀をしていると、「明日の仕事にさしつかえるじゃないか」という叱り方をされる寮監さんが多い。それより、むしろ麻雀をして明日の仕事にさしつかえること自体が社会人としてどう思うのかを訴えかけていくことが、もっと大事だと思います。

野口 その点の訴え方は同感ですが、ある意味から、若い人達の利益というような形に誘導していくことも必要じゃなかろうかと思います。夜遊びの結果、あくる日の仕事に影響する。仕事にミスが出る。怪我をする。本人にとっても損ですね。そういう生活態度は改むべきであろうという言い方で寮務主事に指導しておりますがね。訴え方、これは、まあテクニックでしょうがね。

ぶらぶら派と消極派と積極派

宮川 教育というものは、いかに自覚を与えるかにつきるんでして、日本の企業の場合には、企業福祉というような社会的責任に関する認識、本当の理解が遅れているという感じがします。社会的にも同様ですが、企業は株式組織で利益追求ということが前提であることは分かりますが、これだけ福祉国家というものが世界的な要請になっている点においては、企業が寮を恩恵的に与えてやっているんだという姿勢では、本当の寮管理、新しい時代の寮管理とはいえないでしょうね。

藤田 今日の福利厚生は重要な労働条件である。これは誰れもが否定しないところなんですけれども、現在の組合運動、要求運動が福祉というものと賃金というものを合体化した評価をしないんですね。一方では賃金要求、一方では福利厚生を別に要求するわけです。だから企業の側では、賃金とは別に恩恵的に与えてやっているんだという意識はないとはいえない。日本のこれからは、トータルメリットとしてどう評価していくか、いかにドッキングに労働条件として捉えていくかということが重要だと思いますね。そのドッキングのなかに封建的、恩恵的残滓をぬぐい去るひとつの道があるのではないかという感じが非常に強くするんです。

野口 福利厚生にしても、賃金その他、いわゆる狭義の労働条件の向上にしても、企業としては、総枠現象の中でやるわけです。企業業績のなかの儲けをどういうふうに巧く配分するかということなんです。もうひとつ、その業績は、どういうふうに出てきたかという、新入社員から社長まで全員の汗の結晶といえる企業の総力を結集してでてきたものである。それをどのよ

うな役割分担，責任に応じて割り振るかということに帰する。福利厚生を企業が恩恵的に考えることはおかしい。

宮川 そこで篠原さん，雇用促進事業団にいらっしゃるお立場で，企業にも接触がある。そのお立場からみて，企業側の寮管理に対する感じをおまとめ願いますか。

篠原 勤労青少年の寮における福祉を考える場合，勤労青少年一人一人が有意義な，充実した寮生活を営めるような状態を具現して，その成果として有為な職業人，或いは社会人としての成長を促進するという基本的理念ともいうものをまず念頭におくべきだと思います。一般に，勤労青少年にはぶらぶら派と消極派と積極派とがありますが，勤労青少年対策を考える場合，積極派に視点をあてがちではないかと思います。積極派は，自立性にまかしておけば，おのずと成育していくことが期待できるグループですが，近頃の勤労青少年は，どちらかというところぶらぶら派と消極派の方が多いんだそうです。この人達をどのようにして喚起し，自ら有為な職業人，或いは社会人になるために努力をはらい，指導をしていかねばならない。そこに同世代違ったタイプの勤労青少年が共同生活をしている寮の問題点があり，寮における福祉施策のあり方のポイントがあるのではないかと思います。もうひとつ，寮の機能として，どういう事を期待すべきであるか，又どういうものを持つべきであるか，を論旨展開の前提として，三つの機能に分けて考えたらどうかと思います。

企業が期待する寮は，労働力の再生産をしてもらい，休息，睡眠，食事などによる明日への活力を養う場である。企業の立場からすれば当然のことであり，あえて否定することもないでしょう。もうひとつの機能としての期待は，同じ世代の人達が一緒に生活をしている。そこで友人と雑談をしたり，悩みを打明けあったり，行動をともにしたり，それは，私生活の自由を基本にしながらも，お互いが楽しく愉快にのびのびと生活できるような生活規律，いかにすれば社会生活のルールを身につけていく場でもあるわけです。これは寮生活の秩序維持の問題であり，寮生全員が自分達の寮であるという自覚をもってこそ，その目的が達せられるものでありましょう。三つ目の機能として，これからの重要な課題だと思うんですが，寮生活をする勤労青少年自体が，豊かな心，豊かな知識を身につけた，心身共に健全な社会人，職業人に成長させる場としての機能が社会的にも強く要請されると思うのです。私は，この三つの機能のすべてが期待どおり発揮されることが，寮における勤

労青少年の福祉を実現するための必要条件と考えております。

居住スペースのウェイト

宮川 大体まとめをいただいたと思いますが、労働省でも勤労青少年福祉法をつくり福祉対策を進めておられるわけですが、ともかく、企業が寮管理を進歩的に考え、実践してらっしゃる態度には敬意を表してもいいということでありましょう。

次には設備の問題をお話したいと思います。これは分かりきったようなことなんです、今独身寮を抱えている中企業、中堅・大手企業の寮の現状はどの程度のものか伺いたい。

藤田 私共の会社の寮の場合、居住スペースが非常に重要なウェイトを持ってくる。一人当たりの基準値。だがこれはその後経済状況の変動もありまして、その通りにはと言えないと思いますが、一応以前に設定した時には8坪に置いたんです。かなり共通スペースがとれる。大きな特色は、絶対に個室制をとらないというのを前提にしている。寮生からは、アンケートにもでているように、非常に個室に対する要求が強い。したがって、女子の場合は25歳、男子は26歳以上になると個室、完全個室です。しかし、それまでの間は、絶対に個室にしないということです。同じ世代の人が、顔をつき合わせ、寝るところに寮の意義があると思う。このアンケートを見て、圧倒的に個室がいいとか、設備よりも精神的にくつろぎがほしいということのなかには、人間関係のわずらわしさを私生活の場面からは避けたいという気持ちが多いわけですね。ところが、私はその場面で絶対に逃がしちゃいかんと思う。というのは、世の中は人間関係によってなりたっているわけですから、特に社会に出たての若い頃に、そうしたことで、大いに苦勞すべきだし悩んでみるべきだと思う。その中から、自分としての人間の道を見いだしていくことが非常に大切だと思う。ま、話がちょっと脇道へ外れましたが、寮の施設のあり方として、許容スペースが重要なこととなると同時に、従来、バーを造ってみたり、勉強室、ロビー、卓球室を造ったり、なかには、私共にはありませんが、プール付きの寮もあるわけなんです、これからは単にそれだけでいいのかといった感じがしますね。というのは、例えばですよ、寮の中にじっと坐って自分自身を見つめる部屋を造ってやるとか、環境が許せば、太陽の下で寝ころべる場所を造ってやるとかでね、単に設備といいにしても、今まで考えていた娯楽設備というのは、刺激的設備なんです。そ

ういうもんじゃなく、精神面に貢献するような設備を、工夫していかなければならない。安楽室があり、目の前に鏡がある、それだけのことです。自分自身をみつめるのに非常に重要な部屋だと思う。もうひとつ図書コーナーの充実それから、この頃の若い人は音楽に対する趣好が強いですから、自由に聞けて、リラックスでき、自分一人が独占できるようなもの。つまり一方では、人間関係で悩め、そのわかり精神的な意味で、ゆとりを持たせられるようなところで逃がしてやることも重要だろう、そういう感じがします。

野口 古い寮と、新しく建てた寮とは大幅に違うと思いますね。そうしたなかでも、各社共一定基準はお持ちと思いますが、私共の場合、共通部門も含めまして、一人5坪という考え方なんです。その会社の経費、効率という面もからんできますから。もうひとつは寮の規模の問題があると思います。300人の寮と50人のもの。われわれでは、寮の適正規模は5・60人だと考えております。今後ともそうしたいが、経営効率からするとそうもいかない。やむをえず夫婦で管理できる適正限界は最高100人までですが、その場合掃除は別にします。

女子寮には個室の浴室

野口 寮の設備に入るとと思いますが、管理者の人員、これも管理者の人間関係が寮生に影響してくるから、夫婦でやる寮管理が一番いいような感じがですね。マンモス寮で管理者が、三交替勤務の通勤というのがありますが、どうも人間的疎通がないのではないかと。長い人生経験を持った方達と違った人生体験にふれる、しかも、管理者という異質の世代のものが共同の私生活の場で触れる、必要なことだと思いますね。ですから管理者は住込み制ということで考えております。スペースは共通含め5坪程度、5坪とりますと食堂なんかかなりとれましてね。ここで集会などもできる。基本的には共同という考え方ですが、一定の条件のもとで個室にしております。年齢は定めていませんが、部屋が4畳半と6畳があるものですから、6畳については個室にしない。4畳半は個室、空いた場合は一定の条件に合致した人を移しかえるという形をとっています。各種の施設ですが、この調査をみましても、体育館、グラウンド、プール、テニスコート、卓球、マージャン、談話室、共有室、図書室だとか、いろいろ各社各様に造られていますね。私共もいろいろ造ってはいますが、女子の場合は共用室的なもの、先き程の精神面の充実につながってくるとと思いますが、ここで、手芸・洋裁・音楽・生花だとか、伝統的な

ものに意外と若い女性に関心を持っていますね。ある管理者の奥さんが和裁をよくやるんで教えましょうということと始めたんですが、習う人が多いんですよ。着付けもできない、和裁なんて本当に知らないという若い人達が、寮に帰って気楽に習えるということでどんどん増えましてね、今では部屋に入りきれないようになってしまいました。温故知新といいますか、新しいばかりじゃなくて古きを知ることでもいいことで、日本人の体質の中に、そういう伝統があるといえましょう。寮の在り方のなかには、そういうものを受け継ぐような施設も考えなければいけない。男子の場合でも、談話室、図書室、娯楽室でもいい、会話の場が持て、教養を高めるようなところを造ればいいと思う。

意外にテニスコート、グラウンドは一般的に利用率が低いですね。バレーコートなんかあまり使いませんね。余暇活動では、寮の広い意味での施設といった形で採り入れて、野外活動などやっていけばいいと思いますね。小グループでオリエンテーリング、ナチュラルハンティングをやるとか、ハイキング、ピクニックも知的なものを含め、バラエティーに富んだやり方で、多目的、多目的という形でレクリエーションをやる。そういう施策をやるような態勢にしていかなければいけないと思います。レクリエーションを進めていくリーダーづくりをどんどん進めていけば、広い意味での寮施策が充実していくと思います。今後の方向としては、先きほどでた自分を見つめるものと、自分で教養を高める交流の場を広める施策が必要だと思いますね。

藤田 私共の会社の寮の特色ではないかと思うのですが、女子寮には食堂がないんです。会社に近いところでは会社の食堂ですませると同時に、寮にキッチンルームを設けて自炊してもよいとしている。遠くの寮は、マンションスタイルで自炊方式です。ここは短大卒以上、又は高卒二年以上集団生活を経験したものが生活しておるわけですが、女子寮に食堂がないということは評判が悪かったですね。ところが寮生の親からは非常に好評なんです。家庭の主婦になった場合を考えて、物価動向に対する認識とか、いろいろ考えての結果好評を博したということでしょう。さらに、今考えていることは、寮の近くにある社宅の奥さん方との交流です。いろんな特技を持った奥さん達との間には、洋裁、和裁、生花、お茶の先生は呼ばなくとも学べる。いろんな話しもできるようです。亭主の悪口、なかには、難しい夫婦間の問題もあります。それが寮生の勉強になるようですね。もうひとつ、女子寮はトイレに至るまで掃除は寮生にやらしている。朝早く起きてやっていますが、これが、

規律とかその他の効果を生みだしています。私が、寮の設計をする時に是非これはと意識しているのは、かならずロビーを通して部屋に入る設計を考えている。できれば、ロビーと食堂はセパレートにしたい。あくまで願望ですがね。それから寮監の居住のスペースについては、かなり意を払う。寮監の居住が隅っこに押しこめられた形は駄目です。ひとつの案ですが、居間から階段をのぼり寝室へ行く。上が完全に独立しているというのはいかがでしょう。次に共同浴室の他に、個室の浴室を女子寮の場合設けるべきだ。生理の問題がありますからね。親が訪ねてきて泊る部屋にはキッチンをつけるべきだ。いろいろ申し上げますが、お母さんが娘に郷土料理を作ってやるわけです。これらは、これから寮を設計する時、もり込みたいポイントですね。

野口 管理者が郵便局の窓口のようでは駄目です。総ガラス張りですよ。玄関の入口に置き、その前を必ず寮生は通らなければ部屋に行けない。管理者の執務室は、中の人の全身が見えるようなスタイルにして、その他に管理者の部屋があり、その一室はできるだけ入りやすいようにして、寮生が入りこんで対話をする。管理者が寮室に入りこむことは物理的にできにくいんですね。同じ部屋ばかりに行くわけにもいかんし。設計ひとつにも注意しなきゃいかんですね。それから風呂の設備は管理者の居住部分に必ず造らなければいけない。男子寮の場合、奥さんの入浴時間がきめられてしまうんですね。男は男同志、裸の付き合いってわけですが、女子寮になると奥さんがそれをやる。男は入るわけにいかん。非常にむずかしいんだな。

寮の規模と余暇施設

篠原 先きほど、寮の規模は50人から100人が適正であろうという話でしたが、これから寮の機能に余暇利用施設の併設をどうしていくのかということが、大きな課題になってくるといわれているわけですね。そうするとこの規模に、余暇利用施設をはたして付設し、効率的な利用が行われるのであろうか、その辺の矛盾をどう解決されるのか、その点を。

野口 先きほど言った余暇施設というのは、談話室のような現在でもある程度持っている設備なんです。それを充実させようという考え方なんです。グラウンド、体育館、プールのようなものは、ある一カ所にまとめて作るということとで解決し、寮ごとに造る必要はないだろうと考えます。休日利用しできないとか、帰寮すれば夜ということでは、ものすごい照明設備でも付けない限り使えない。

篠原 利用効率からいって、どのような余暇利用施設が作られるものか又作るべきものであるかということですが、その辺、労働省婦人少年局の調査（昭和48年「親元を離れて働く青少年の生活と意識に関する調査」）をみますと、いろんな施設を造っているけれども利用率が意外に低いという施設が見受けられる。このことから考えますと、利用率が高く、期待されたとおりの機能を発揮できるという適正規模があると思うんです。

野口 大体、50人位の規模なら12畳程度の部屋があればいいと思います。考え方にもよりますが、集会その他をやる時は、寮生総会なども食堂を使っているんですよ。考え方が少し違えば、おのおの適正規模が違ってきます。

篠原 ということは、多目的ホールみたいなものを造ればいいということですか。

野口 そういうことです。活用の仕方ですね。

篠原 先きほどの労働省の調査によると、調理施設を72%の寮が付設しているんですね。ところが利用率は意外に低い。最も大きな理由は、食堂があって、そこで食事をするからということになる。それでは、どちらかを造ればいいということになるんですか。

藤田 いや私の経験ではそうじゃないです。調理施設の利用率の高低は、運用の方法と、どの程度まで心を配った備品を置いてあるかということになるんです。家庭の台所と同じように揃えてあって、すぐやれば出来るという形にしてやっていると、ケーキ作ったり、いろんなことやってますね。管理者、設計者がそれを造る時、自分の家だったらどうなんだと考えた上でやることですね。先きほどのご質問の関連なんですけど、グラウンドとかテニスコートを造るんでしたら、立地条件にもよりますが、工場の近くに社員と共同で使えるという形がいい。寮独自では効率が悪いですね。それから小単位に分けるというのは、点在させるという意味もありますが、これは非常に重要なことだと私は思います。

宮川 全般的に、大手企業の寮の設備は、どちらかというとデラックス化、冷暖房完備で一人当たり4ないし5坪。これは5人家族で25坪の家造りというのは、今日のコストからいって、容易ならざる事業です。一方中小企業ではアパートを借りて住まわしている点からすると、むしろ恵まれすぎている感じさえします。それから、個室、複数の問題ですが、ソニーの厚木工場へ行った時お聞きしたことですけど、とにかく複数で通してやるのが結果的に個室に入れるより、はるかに人間的成長をとげている。だから本来、寮は複数

にしていくべきであると言ってもらっていました。ソニーさんも家庭寮というものをつくっておられますし、皆さんが個室を否定するのでなく、ある程度大人になったら個室は必要だと考えておられる。しかし、名古屋のある企業の女子寮では、寮生の数は減りましたが、それでもなおかつ一部屋5人。そして成果を挙げておられる。心情的には一人部屋がいいというにきまっていますが、実際住んでいる人達は、設備というものは気にしていないというのも現状といえますね。ですからやすらぎとか、人間関係のいい場所、いい仲間と話し合える場所ということですね。昨今、不況で会社が面白くない。しかし帰ってきて、若い人達が話題をぶつけ合い気持ちが変わるということを実際寮生達も言っている。寮は複数であることによって精神的やすらぎを得るという面もあるので、あんまり個室の要望に迎合しすぎては、寮管理はむしろ失敗をするのではないか、これは、むしろ寮生の立場からもいえると思います。それから理想的には、100人以下だといわれましたが、実際は150人から300人という寮が、今回の調査では23%、300人を超えているのが26.5%で、150人以上の寮が50%ということであって、寮管理の面で行きとどいていないのではないかというのが現状ですね。

寮生の中に渦をおこす

富川 それでは、こんどは寮管理者の意識なり、役割りなり、姿勢なりに触れていただきたいと思います。

野口 寮管理者は、寮の中では主人公ではないということですね。寮の主人公は寮生ですよ。ただ寮管理者の役割りとなると、ただの管理人という形じゃいかん。豊かな人生経験から、寮生の心の中に入り込むような管理者の在り方というのが求められます。それは、指導というより、寮生の人生相談、悩みについての相談を受けたり、そういう寮生に対する援助の役割り、これは寮管理者の基本的なものであると考えているんですよ。そして、人間関係を深めるためには寮生サービスというような事が重要だと思うんです。病人の看護、洗濯物・新聞代の受け渡し、これは一見つまらない低い業務のように考えるわけですが、実はこういうことを寮生の代わりに代行してあげることによって、ある意味で家庭の両親がやってあげていることの代行になるということですね。寮生から使われているという感じになるのでは駄目だ。ここに人間性の交流があるわけなんだから。

それから、寮生の自主的な自治の在り方というものを、どんどん進めるよ

うな援助の役割りを持たねばいかんと思います。寮生の自治とは快適な共同生活を自主的にどうやっていくのか、その中で自分達がどのように成長していくかが自主的な自治のあり方だと思っています。そのひとつの活動がレクリエーションだとか、自己啓発活動ですね。あるいはルールづくりの活動ですね。そういうことの援助が大切なことです。

藤田 保養所の管理人と寮管理人との違いは、施設管理は共通にやらなければならないが、それ以外に精神的な管理ではなく、指導をやっていくのが管理者の重要な役割りだと思うんです。この場面では、対個人の場面と対共同生活の場面とがあるんですね。個人的な場面は二つに分かれていて、ひとつは、寮監が全人格的なものをむきだしにして、寮監対個人というなかで接していくことが重要です。その人のもっている生地を出せばいいと思います。もうひとつは、寮生の中に渦を起こすことですね。つまり玉突きをやるんですよ寮生の中で、その玉突きの原動力にならねばいかんと思いますね。寮監というのは、会社をバックにして寮生の方を向いてちゃいかん。寮生をバックにして顔を会社の方に向けなさいということになるわけですね。

寮管理者と福祉推進者

宮川 寮管理者は、各企業でいろいろ差はあるようですが、定年者を配置したり、或いは、現職、中堅幹部的な人を向けたりするところもあれば、一般採用されるところもあります。しかし、現職から寮管理にまわられてもやっぱり暗中模索、まして、新聞などで公募される場合、実際どうやっていいか分からないというのが実状ですね。そういう点において、私の方で「寮管理講座」というのを実施しているわけですが、経験のある方も、その経験を踏まえて、改めて再認識、確認をするという点において、非常に効果をあげて、二級寮管理士、一級寮管理士という段階を追っていくということになっています。この寮管理者の資格というものは、寮管理者教育という立場から、かなりの役割りを果たしていると自負しているわけであります。

勤労青少年福祉法では、企業の中に福祉推進者を置けということになっていて、われわれの寮管理士講座は、その福祉推進者の講座を兼ねているわけですが、労働省におられて、そういう法律の推進役をはたされた篠原さんからその辺のところ、ご説明なり、所感なりを述べていただきたいと思います。

篠原 勤労青少年福祉推進者というのは、職場で、勤労青少年の身近にいて、その職場適応を助けてやろうということで置かれているわけですね。職

場生活や、寮生活への適応を促進するための個別指導や、カウンセリングその他の相談に関することや、或いは、余暇におけるレクリエーション、スポーツ、文化活動、クラブ活動を指導援助することなどの役割りを担っていると理解しております。その期待される役割りからみて、寮管理者とオーバークラップする面が少なくないと思うんです。私は、寮管理者が一人でも多く福祉推進者に選任され、職場の福祉推進者との連繋によって寮における勤労青少年の福祉を進める体制が最も望ましい姿ではないかと思いますね。勤労厚生協会の方で寮管理士講座をおやりになって、勤労青少年を適切に指導できる方を養成していることは、寮における勤労青少年の福祉対策にとっても重要なことであろうと考えます。

背中でものをいう寮管理者

宮川 寮の管理者というものは、教育を受けたから即、即効的な効果を果たすかという、相手が人間でもありますし、若干疑問もありますが、基本的には、それが大きな力となってくる。勉強しようという姿勢が非常に大切だと思うんです。親の立居ふるまいを、子供は見よう見まねで育っていくということと同じように、背中でものを言う寮管理者じゃなくちゃいけないとよくいわれますが、親は自分の生き方で子供に教えることが一番の教育であるし、尊敬もされる。そういう寮管理者であってほしいということですね。それから、社会的知識なり、関心なり、そういうものを持ち、何かの話題をとおして、若い人に浸透していくといった管理者であってほしいと思う。広く知識を求めるといふ姿勢がないと、寮生達は比較的次元の低い話題に終始する傾向が多いですからね。若い人達は、社会とか国家に対する認識は、アンケートに現われる数字は低いですね。仕事を通じて社会のために役立とうと考えますか、ということになると、自分の生活、或いは余暇のためなら仕事をするけれども、仕事を通じて国のためになるということになるときわめて低い数がでてきます。苦難時代を迎えて、私は、これからの社会をどうしていったらいいのかを考える若者を作らねば、日本の前途は或る意味では悲観的にもなる。寮管理者は、そういう若い人達の社会性を高めるということへの関心を是非持ってもらいたいと痛切に感じています。

高くなった寮管理の地位

篠原 寮管理者の仕事はますますむづかしくなっていくと思うんですね。

そしてその重要性も分かるけど、処遇上の問題とか、勤務状態の点で不満を持たざるを得ないのだと訴える者が少なくない。重要だから、有能だからというのは口だけであって、いわゆるトップレベルの管理者は、そういうことを意識していないんだという考え方もありますね。そこに問題があるような気がします。意欲をもって大いにやりなさいといっても、その裏付けがなければ意欲を持ち得ないのではなかろうか。そこから改革を計るべきじゃなかろうかという気がします、いかがですか。

藤田 このアンケートでびっくりしたんですが、「貴方の雇用形態は」というところで、正社員と同じが56%になりましたよ。注目すべき数字です。昔はもう嘱託とか契約者というのが多かった。私共は、これは、課長に準じる位のクラスの者を当てているわけですが、これは強調しておきたいですね。寮運営の成功、不成功は、まさに寮監にかかっています。しかし、寮監はパーフェクトな人間というのではなく、欠陥のある人間、つまり人間味があるという意味から、逆の言い方をしています。

宮川 人間性の触れ合いですからね。

野口 そうです。大上段にふりかぶることなく、本人の持ち分を十分に発揮してくれれば、それでいいということですね。

篠原 真に意欲と誇りを持てるような職務にしなければならないということとは言えると思うんですね。

野口 ええ、そういうものは、われわれの方で設定していかなければいかん、と思いますね。

宮川 寮管理は、ある意味において、かつてはコンプレックスをむしろ持っていたといえると思います。ある寮管理者、この方は警察署長をなさっていた。奥さんは学校の先生であった。寮生からは、一番嫌いなボリと先生が二人揃っていられたんではやり切れない、というようなことを言われて、寮生とのコミュニケーションも巧くなく、大変な苦労をされたというんです。何度やめてしまおうかと思ったということです。何べんか私共の協会のセミナーに参加されて、寮管理士の資格も取り、企業が非常に前向きの姿勢になってきたということで、とにかく誇りを持って仕事がやれるようにしていただきましたと、大変感謝をされておられた。その企業が新しく寮監を採用される時、まず貴方は勉強して一級寮管理士をとってもらうこと、ボイラーマンと防火管理者の資格を早急に取っていただくことを条件とする、と企業の方で言い渡しておくと話しておられました、まあ漸次誇りをもてる仕事という

方向にはむかってきてますよ。

寮監とリーダーとのパイプ

宮川 今度は、寮生は寮生活をどんなふうに考えているか、寮生達の意識を、これからどう持っていくべきか、一体寮生は企業の寮に、どういうことを期待しているかという寮生の意識に話を進めていってみようと思います。

野口 この意識調査からみますと、彼等は規律をされるのは嫌だ、という考え方が基本的ですね。規則、規律は、皆んなが定めて、皆んながこれに従うべきだ、これは、やはり戦後教育のひとつの特徴がでてると言えるかもしれない。確かに理屈としてはいいことなんですよ。

宮川 民主主義が板についてきている。

野口 ただし、それが正しいかという疑問があると思う。先ほど、温故知新ができましたが、私は、古い伝統、歴史、慣習というものにいいものがありますね。ですから、今の若い人達が「自分達で定めて、自分達に従う」ということだけにとらわれちゃいかんと思います。そういったことを学ぶ場がまた独身寮じゃないかと考えてるんですよ。そういう意味で、若者意識というのは放っておくと悪い意味での放縦ということになりますね。ところで、寮の規則は守られているかという、あまり守られていないという見解がでてるわけですね。規則の作り方について反省しなきゃいかん問題点だと思います。寮規則の中には、生活規範と施設管理規範、安全衛生上の規範といろいろあるんですよ。施設、安全衛生上の規範、これは会社がつくらなければならない事項で、これまで寮生が総て自主管理できる程、今の寮生の中に良識と民主主義的な考え方が備わっているかどうか、疑問を感じますよね。日本の民主主義も本当の意味での民主主義が育ってるかという、必ずしもそうではないですね。

宮川 エゴイズムの蔓延というか。

藤田 このアンケートを見ますと、寮の場合は、共同生活であるし、人間関係がわずらわしいし、野口さんの指摘にあったように規則も厳しい。したがって精神的余裕を持てないが、経費は安上がり、生活費がかからないから仕方なく居る。一日も早く出たい。というのがこれ事実だと思います。こういうアンケートの寮生の意識のベースの上に立って、寮生活というものが、その人の人生にどういう意味を果たすのかということを、もっと寮生達に教えてやらなきゃいかんと思いますね。それから、寮規則の中の規律的部分です

がね、私はできたら、何らかの形で参画させてやったらと思います。参画意識っていうのは、今の若い人達にとって非常に大事です。寮監はリーダーとの間に太いパイプを作っておいて、巧く使い、誘導する。寮生達は参画しながら、自分達が作ったんだという方向に持っていくことが、守られるための規則になるという、これはきわめて重要なことです。

野口 参画についてのお話し、これは生活規範の面だと思いますね。できるだけ寮生の希望を採り入れて作るべきだと思います。ただ、安全衛生など施設管理についての規範、これには参画の度合が少なくなるということですが、火災をどう消し止めるかということは、自分達の生命を守るということにもなるわけです。こういう意味で参画してもらわなきゃいかんわけですが、寮生の意向だけでは、何もきめられないということです。

独身寮は何かという理解

篠原 今回の意識調査でも、寮に於ける勤労青少年の意識が非常に多様化しているということが理解できます。その意識を理解した上で指導をしていかなければいかんわけですが、その場合、例外的な意識を例外的といって、統計的な処理をやってはいけません。一人一人の問題を、一つ一つの問題として受けとめてやるのでなければ、苦情や悩みをもつ者を救うことはできないのではなからうか。そうでなければ寮生活の中で、不適応を起こす勤労青少年がふえてくるのではないかと思う。要するに、勤労青少年の意識が非常にさまざまであり、したがって、そのことを念頭に入れて、指導をしていかななくてはならないんじゃないかというふうに、今回の意識調査を見て、その感を強くしたわけです。

宮川 そうですね、寮は集団生活の場所であることが前提なんだけど、集団生活に不適応なものもいるんです。実際問題として。要するに、この調査はなんらの予備知識を与えないで、なんの教育もしないで、そのままずばりの意識をとったものでありますから、若い人達の多様化したドライな気持ちが出ていていると思うんです。そういう点、大変正直な調査であるという感じがします。

私共では、寮におけるリーダー養成を70回におよぶ寮生リーダー研修会をとおして行なってきた。集団生活をよくするには、リーダー養成が一番大切なことだと思うのです。そして、やっぱり寮とは何かということをつかみとることです。同世代の人間の切磋琢磨するという触れあいの中に、人間

形成があるので、その辺の基本線をふまえないと、寮生活が、彼等に人間形成として役立ったという、後の実感が生まれてこないんじゃないでしょうか。

藤田 篠原さんが指摘された、個別指導は、この多様化していくなかで重要だと思うんですがね、もうひとつ、寮に着目しなきゃいかんのは、寮は、私生活を集団で指導できる場所だということなんです。なぜそういうかという、最近の世代では、一番影響を受けるのは同年齢のグループなんです。そういう点で積極派を巧く動かして、消極派とぶらぶら派を巻き込んでいく。そういう指導ができるのは、ある意味で寮しかないわけです。さきほど寮監は、個別指導すると同時に、寮生の間の玉突きをやらせるべきだといったのはそこなんです。

野口 集団の場で、今まで消極的だった人が、何かの役割を持つことによって、非常に変身をするということもありうるわけです。結論的にいうと、独身寮とは何だということを理解させることが必要だと思います。何でもまた若い間の数年間を独身寮で過ごすかという自覚を持たせるということでしょうね。そうすれば、このアンケートに出ているような「経費が安上がりだから居るんだ」というような意識は、なくなっていくのではなからうかと思うんですがね。

宮川 こういう考え方を、どこまで高めていくかが寮生指導といえますね。

篠原 最近、勤労青少年の行事への参加率が非常に低いということが報告されてますね。それは、個々人への対応がうまくできていないためではないか、ということを目指したくて申上げたわけで、集団生活における規律なり、を通じての社会生活の規範を身につけていくという重要性は、否定しているわけではございませんから。

自治会は寮の主権者

宮川 では、自治会について藤田さんからご発言をお願いします。

藤田 自治会というものは、寮のなかにおける私生活の主権者だというふうに考えているんです。自治会が巧く運営されているかどうかということが、やはり寮の本当の運営に響いていく問題だ。それが、本当に素晴らしい寮生活を送れるかどうかのキーポイントになって来ると思います。いい自治会、素晴らしい自治会は、会社にとってもいいということよりもっと大事なことは、寮生たちの生活にとって本当に意義のある寮生活を送れたという事だ。自治会の運営には、なにがポイントかといえ、これはもう結論から申し上げ

げてリーダーですね。さきほど私が申し上げた集団のグループ指導ということにもつながるんですが、要するにいかにして良きリーダーを育てるかということ以外の何ものでもないと思いますね。そこでリーダーと寮の管理者なり会社なりが、お互いエゴむき出しの姿勢ではなく人間としてのコミュニケーションの太いパイプをつないで行くということ、これが重要だと思いますね。自治会が、気負っちゃいけませんかね。リーダーはフォーマルリーダーを育てることも大事ですが、インフォーマルリーダーを育てることもまた非常に大事だと思う。そういった組合せも意識していかなきゃならんだろう。しかし、いずれにしろ、自治会は、寮の主権者である。そういう考え方をどんな場面にも貫いて行きたい。

野口 私は自治活動というものの主旨を寮生と管理担当者とそれにつけ加えて組合の幹部が、十分に理解をしなければ。本当の意味での自治活動は、自主的に、集団の生活をより快適にするための活動である。その中で活動をする人が、自分自身を、伸ばしていく、成長させていく活動が、自治活動であると理解しています。具体的な現れとしては集団のより快適な生活の在り方を求めるわけですから、そこは個人のエゴは抑制されるという作用が出、これがルール作りになっていく。よく団地なんかで、最近出ておりますね。ピアノ殺人事件だとか。これは団地内で規制してるんですね。夜十二時以降については、トイレの水を流しちゃいけないとか、風呂の湯を落しちゃいけないとかこんなのが自治活動なんです。独身寮でもそうなんですよ、実は。そのために先ほどもいいましたが、ルール作りの活動のほかは、レクリエーション活動とか、それから自己啓発活動や、集団の生活をより快適にしているもの、すべての活動なんです。この主旨を理解していないといけない。これを寮生が理解し、寮の管理者が理解し、会社側のわれわれ担当者も理解をして指導していかなければならない。もうひとつ労働組合が、これを理解しなければいけない。寮は私生活の場だから本来政治色とか、別な意味での活動というのは入る余地はないんですね。ですから、なにをおいても主旨を理解する。そこには、藤田さんご指摘のよきリーダーを育てることが必要だと思いますね。これがないと寮の自治活動は巧くいかなと思います。

私生活を集団で指導できる

宮川 寮というのは意識調査からも、自治会というものが重要であるということに関しては、割合意識は高く出ている。片一方において、リーダーに関しては

リーダーになると非常に自分の時間がそがれるから、なるべく引き受けないようにするという数が結構ある。特に女性にその点が高く出ている。三百人、五百人という寮では、リーダーを全部たらい回しというのは難しいでしょうけれども、できるならば、寮生活をやっているうちに、全部が寮のリーダーの役を、一度は経験していくことが理想だと思います。リーダーというのは、人のために働かなくてはならない。ですからいまの人の自己中心的な、傾向を是正するのは寮のインフォーマルリーダーだということで効果がある。だから私は寮のリーダーは、ひとつの奉仕活動だというんですけれどね。他人のために役立つ喜びを知れ、と。それが人間の幸福感につながってくる。これからはこれを知る人間でないと豊かな人生というものを送れないと強調するんです。しかし、これはある寮生の言ったことですが、「先生は、よく奉仕活動、奉仕活動という。だが、私は奉仕という言葉は嫌いです。奉仕には、なにかやってやっているという響きを感じられる」と食ってかかった。私はこれは純真な発言だと思いましたね。だから、これはサービスという言葉なんだ。皆んなにサービスをしようといったイメージからは、君の言ったイメージとだいぶニュアンスが、変わった響きになるんじゃないかなあ、などと言ったことがあります。だから純粋ないい意見も、若ものから出てくるわけでありまして、やっぱり寮はリーダーで他人のために役立つというようなものを体験していくことが、人間形成に一番つながっていくというように考えて、若ものに訴えているのです。やっぱり今の大人は、自信をもって若者に、教えるという姿勢、そしてよい伝統が大切でそこから若者の自覚が生まれてくる。野口さんのおっしゃったように、やはり私は日本の伝統なり、日本民族のよさというようなものを、もう一度この辺で掘りかえしていくという時代への転換をしなければ、という感じもしているわけです。

む す び

宮川 さて、寮生の意識から寮管理者のありかた。寮の設備、福祉施設の問題と広範囲にわたってご意見をうかがったわけですが、もう一つ、寮生の余暇に関する討議ができなかったことが心残りですが、時間もかなり経過しましたので割愛させていただきます。お話をうかがった所感の一端を述べて、この座談会を結びたいと思います。

全般を通じまして寮を企業福祉の重要な部門として取り組むという、企業の積極的な社会性を感じとらせていただきました。この点は福祉社会を目ざ

す新しい企業のありかたとして敬意を表わしたいと思います。

寮そのものについては施設管理は別ワクとして、寮の本質は、寮生たちが集団生活、寮という一つの社会生活をとおして、そこでのふれあい、切磋琢磨によって自己形成、人間形成をなしとげ、よりよき社会人、責任感のある職業人に自らの自覚によって育っていく場となることが、寮の理想像であると感じとりました。

ただし、放置しておいてこの理想が達成できるわけではなく、集団生活はともすると衆愚の場となる危険性さえあるといわなければなりません。企業側とくに寮担当スタッフの寮福祉に対する姿勢と熱意。直接寮生に接する寮管理者の人格、愛情、識見、指導力等々の問題が基本的な課題であるといえましょう。

現在わが国の産業界も、戦後最大の不況に直面していますが、いづれ安定期を迎えることでしょうが、過去の高成長を再びのぞむわけにはまいりません。ここ当分、日本経済、いや社会全般が試練と苦難の時代を歩むものといわなければならないでしょう。これを乗り切る力の根本は一にも、二にも人そのものにあるといわなければならないでしょう。

そのポイントは未来に生きる若者がどのように育つか、また育てるかにあるといわなければなりません。

その意味において、本研究の課題である「寮における勤労青少年の福祉の推進」は、企業福祉、企業の社会的責任における重要な今日的課題であるとともに、未来的課題であるといえましょう。どうも長時間ありがとうございました。

寮における勤労青少年福祉のあり方（まとめ）

雇用促進事業団職業研究所

篠原幸哉

これまでに、「寮における余暇活動の現況」、「寮生活における勤労青少年の意識」および「寮管理者の意識と役割」についてのアンケート調査並びに本題についての座談会を通して、寮生活の実態と対処すべき施策の論点をさぐってきた。本稿では、その要約的視点から、特に座談会の内容に焦点をあわせながら福祉施策の基本課題について述べることにする。

1. 寮運営の基本的視点

寮の運営にあたっては、寮に居住する勤労青少年（以下「寮生」という）のすべてが充実した寮生活を営み、同世代との共同生活を通じて有為な社会人、職業人に成育するよう配慮するという基本的視点からの取組みが望まれるし、また、そのための条件整備は、寮を有する企業の社会的責任という認識にたって前向きの姿勢で対応することが強く要請される。

わが国産業社会の特徴の一つとして、単身者用の企業の宿舎が広く存在していることがあげられる。昭和49年の労働省「労働者福祉施設制度調査」によると寄宿舎の設置率は調査事業所の32.2%となっており、また、42年の労働省労働基準局の調査によると常設寄宿舎のある事業所は4万6千にも達している。そして、48年の労働省婦人少年局「親元を離れて働く青少年の生活と意識に関する調査」では、寄宿舎に居住する労働者の、89.1%が青少年となっている。

このような現状からして、寮がうまく運営されているかどうかということとは、勤労青少年の福祉にとってはもちろん、企業や社会にとっても重要な意味をもっている。

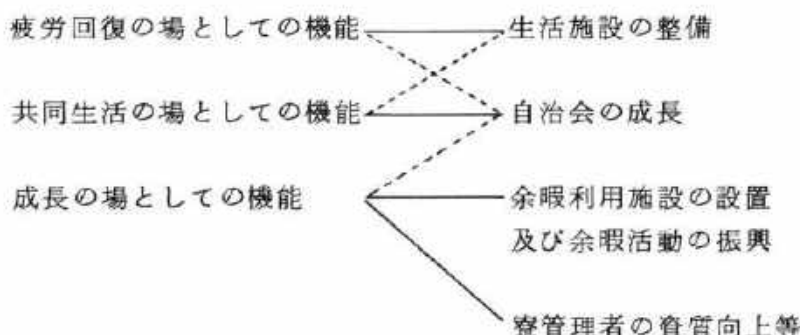
2. 望まれる機能の充実

寮生の福祉施策は、寮の機能と切り離しては考えられない。

寮の機能は、睡眠、休息、食事などによって労働力の疲労をいやし、活力を再生産する場としての機能、同世代との共同生活を通じて社会生活のあり方を体験し身につける場としての機能、心身ともに健全な人間に成長する場としての機能に分けて考えることができる。

これらの機能のすべてが充実され、その機能が施策との関連において期待どおり発揮されることが、寮生の福祉にとっての基本的要件であるが、これからは、特に余暇時間の増大に伴って、成長の場としての機能の充実が、企業の社会的責任との関連と相まって一層要請されることとなろう。

機能と福祉施策との関係



3. 生活施設の整備

生活施設は、寮生の日常生活の基盤となるものである。例えば、睡眠が十分とれるようにするとか、栄養のある食事をとれるようにするとか、のびのびと休息できるようにするとか、そのレイアウトについては細心の配慮が望まれる。

生活施設についての望ましい条件を例示すると次のとおりである。

- ① 寮の規模は、50～60人が適当である。

寮の規模は、事業所の規模、敷地等の立地条件によって一概にはいえないが、一般的には、大規模の寮より寮生の一人一人に寮管理者の注意がゆきとどき、かつ、家庭的雰囲気の下で寮生全員が相互に理解し合える限度である50～60人程度が望ましい。

- ② 生活施設の1人当り基準スペースは5坪以上とする。

生活施設の基本スペースは、居住室と居住室以外の生活施設（食堂、風呂、娯楽室、休養室、集会室等）をあわせて1人当り5坪以上とし、

居住室のスペース、設備に配慮することはもちろんであるが、これから、余暇時間の増大への対応を考慮して居住室以外の生活施設を整備することも大切である。

③ 住居室は、原則として合部屋とすべきである。

私生活の自由という面から個室の要望が強いが、単にこれに迎合することは好ましくない。大学卒等自分の生活を自ら律しうる年齢層、ある程度の人生経験のある者には個室が適しているが、人間関係や共同生活の訓練という立場からすれば合部屋が望ましい。

④ 休養室、談話室、娯楽室、図書室は、必要最少限度の生活施設として設けることが望ましい。

諸般の事情で、上記の施設を設けることができない場合は、そのすべてに代用できる、いわゆる多目的ホールを必ず設けるべきである。

⑤ 女子寮については、その特性に応じた配慮が必要である。

労働省婦人少年局の調査でも明らかなように、女子寮の662名が男子寮と違う気遣いをしている。女子寮については、例えば共同風呂以外に個室風呂を設けるなどその特性に応じた配慮も忘れてはならない重要なことである。

⑥ 寮管理者の居住部分は、寮生との交流を考えた配置が望ましい。

寮管理者の居住部分は、単に居住できればよいというのではなく、寮生との間に暖かな人間的つながりがもてるよう寮生が気楽に出入できる部屋を設けたり、また、寮生一人一人の状態が把握理解できるよう執務室をガラス張りにする配慮が望まれる。

このほかに、設置場所や内部施設の安全衛生上の配慮も重要なことである。また、人間関係での悩みや煩わしさから時にはのがれて精神的なゆとりをもたせることも必要なので、独りで休息したり自分をみつめるような部屋や太陽の下で寝転ぶことのできる場所を設けるなど、どの寮生にとっても快適な寮生活となるようキメ細い配慮も大切である。

4. 自治会の成長

寮は、本来、企業の使用従属の関係から離れた私生活の場である。したがって、成長の場としての機能を考える場合であっても自己啓発による人間形成を基本とすべきである。同世代との共同生活の中で、自治活動を通じて自主的に豊かな人間性を身につけ、人生のあり方を学ぶことに寮生活

の意義がある。加えて、労働者の私生活に干渉することはできないという点を十分認識して、寮に居住させているという恩恵的、慈恵的態度で企業の方針やビジョンあるいは寮管理者の人生観、価値観による干渉や押しつけは絶対に避けるべきである。労働基準法の規定をまつまでもなく、寮生活は寮生の自主管理を原則とすべきである。

ところで、寮は個人の自由な私生活の場といっても共同生活のベースの上になりたっており、楽しい寮生活を過ごすためには生活規律のルールが必要である。このような生活規律のルールは、寮生達がお互いに話し合って自ら形づくっていくことが最も望ましい。そして、例えば寮生が自分達の寮であり、仲間全員が楽しく愉快に生活できる場を作っていこうというチームワークによってその目的が達せられるものである。

かかる意味で、自治会の育成が寮の運営にとって必要であるばかりでなく、寮生自身にとって楽しい充実した寮生活を過ごす上でも望ましいことである。今回の意識調査でも“規則や規律はみんなで決めて、みんながこれに従うべきだ”と答えている者が非常に多い。また、自治会についても寮運営の上で必要なものであることを認識している。

一方、役員は引受けたくないという者が少なくない。特に、この傾向は女子に多くみられるが、自治活動は集団生活を快適にする中で自己を成長させる活動であるので、寮生活のうちに寮生全員が1回は役員を経験することが望ましい。寮管理者は自治会役員の選任に干渉してはならないが、一般的な意味で、他人のために役立つことは豊かな人生につながることを理解認識させる等、役員になることについて積極的意欲を培うよう常日頃から配慮していることが、自治会の健全な成長にとって必要なことである。

労働省婦人少年局の調査によると、自治組織のない寮が25%もあるが、寮運営を自主管理するということばかりではなく、自治活動を通じての人間形成にも重要な意味があるので、自治会の育成を積極的に図るべきである。また、そのためには寮の管理運営について自治会あるいは寮生と誠意をもって話し合うことも必要である。

5. 余暇利用施設の設置と余暇活動の振興

余暇時間の増大、余暇活動の多様化あるいは成長の場としての機能の充実への要請のなかで、どのような余暇利用施設を設置すべきか。さらにはまた、レクリエーション、スポーツ、文化活動等の余暇活動を通じて、心

身ともに豊かで健全な人間に成育することが、寮生の福祉施策にとって重要な課題となっている。

(1) 余暇利用施設の設置

余暇利用施設については、余暇活動の多様化に対応して、できるならば多種多様の施設を設置することが望ましい。設置順序を考えなければならない場合は、寮生のニーズに応ずることが大切であるが、利用効率を考えて、まず小グループで利用できるものから優先するのが実際的である。また、敷地に余裕があればテニスコート、バレーコートなど戸外スポーツを楽しむことのできる施設を作ることも寮生の健康のために望ましい。事業所が近くにあればグラウンドとか体育館とかプールなどは、どちらかという事業所全体の施設として設置することも考えられるが、寮生のあり余るエネルギーを発散させる場や、その体力向上の必要性を考えると余暇利用施設は相当広く設備したとしてもし過ぎではないという考え方を基本とすべきである。

このほか、単独で設置できない場合、複数の企業で共同施設として設置することも考えてよいことである。

余暇利用施設は、ただ設置すればよいというものではなく、例えば労働省婦人少年局の調査では以外に利用度の低い施設が少なからず見受けられるが、利用の実態を的確に把握して必要な改善を加えるとともに有効に活用されるよう工夫することも大切である。

また、今回の調査でも施設を利用しない者の多くが、設備がよくないからとその理由を訴えていることも考えなければならない問題である。

(2) 余暇活動の振興

労働省婦人少年局と今回の調査でも明らかなように、寮生の多くが余暇の有効活用を希望しながら“惰性で何となく過ごしてしまう”，あるいは“何をしてよいかわからない”と答えている。このことは、寮生に向上意欲の強いことを示しており、何らかの誘因があれば、また、適切な指導助言があれば人間形成に役立つよう充実した余暇生活を送るものと思われる。このためには、寮生の成長を支え、あるいは寮生の意欲を刺激するようなムードや機会を積極的につくりだすことが必要である。このことは、企業の勤務体制とか労働時間、労働内容によって左右される面がかなりあるので、単に寮だけの問題としてではなく企業全体の問題として考えることも必要である。

健全で豊かな人間として成長するためには多様な余暇活動を行うよう指導援助することが大切である。例えば、技能習得、勉学への配慮あるいは文化・教養・体育・社会奉仕等のレクリエーション、サークル活動に関する援助が考えられる。また、寮行事にしても、工夫を加えて一人でも多くの寮生が参加するものにする配慮も望まれる。

レクリエーション、サークル活動においてはリーダーに人をうるることが大切である。労働省婦人少年局の調査では、レクリエーション・リーダーが活動している寮は約半分にすぎない。“リーダーは1日ではできない”ので、あらゆる機会を利用してその養成に努めることが大切である。

6. 寮管理者の資質の向上

寮が、自由な私生活の場であり、寮生の自主管理を原則とするといっても、心身の成長過程にあって多くの適応課題を抱え、しかも親元を遠く離れて職業生活を送っている寮生達が、同世代とはいえさまざまな人生観、価値観あるいは行動様式をもった者が混在する中で共同生活をしているところに寮運営の難しさがあり、全くの自主管理に任すことのできない問題がある。いにかえるならば、そこに寮管理者や寮母あるいは先輩達による指導助言の必要性があるといえる。

寮管理者の職務は、寮の適正な管理を通じて寮生の健全な成育を促進することであるが、寮管理者は寮の主人公ではない、また、教育者でもない。豊かな人生経験、優れた指導力から寮生一人一人の心の中に入り、寮生の立場にたって考え行動する寮生のよき理解者であり、よき指導者でなければならない。よき寮管理者は、寮生一人一人との人間的つながりあるいは寮生との信頼関係をもてる人であることが必要である。

寮運営の成否は、自治会の活動と寮管理者にかかっているといっても過言ではない。しかも、若者の意識や行動の多様化に伴って寮管理者の仕事はますます難しくなっている。それだけに、寮管理者は、特殊生活形態にある寮生の意識と行動を正しく理解しうる豊富な人生経験と知識を持ち、かつ、その成育にかかりあう仕事に熱意と誇りをもつ指導力豊かな人が強く求められる。

一方、今回の調査でみる限り、寮管理者と寮生との間に意識の面でかなりのゼネレーションギャップがあるようであり、寮管理者が自己の人

生観、価値観を押しつけるとすれば寮生の私生活や自治の問題などからトラブルをおこすことが少なからず危惧される。このことは、労働省婦人少年局の調査によると人間関係の苦情や悩みで“何となく私生活が干渉される”と訴えている者の多いこと，“舎監寮母などとうまくいかない”という者もいることなどからもうかがわれる。また、このほか、寮生のほとんど（男 78.3％，女 88.7％）が寮生活の中で何らかの苦情や悩みをもっていることが同じ調査で明らかにされている。寮生一人一人の苦情や悩みを寮管理者自らの問題として受止め親身になって相談に応じ、適切な指導助言あるいは問題解決のための措置を講ずることのできる寮管理者が求められていることを示唆している。

このように、寮運営にとっても、寮生の健全な成育にとっても重要な役割を担うことになる寮管理者だけに、その職務を遂行するために必要な資格要件をもつ優れた寮管理者の配置が強く要請されているにもかかわらず、労働省婦人少年局の調査によると、寮管理者としての必要な知識について何らかの教育又は講習を受けたことのない者が実に 78.7％にのぼっている。これは寮管理者を施設や設備の、いわば物的管理者としてとらえ、それだけでこと足れりとしている企業の少なくないことを示しており、その意識改革が前提であるが、寮生の福祉施策を進める上で、寮管理者の資質向上と優れた寮管理者の確保が緊急の課題となっている。

優秀な寮管理者を養成し、確保するためには、まず寮管理者の処遇を改善することが必要な場合もあろう。また、寮管理者の養成研修に積極的に参加させるほか、寮管理者相互の情報交換による自己研修の援助も大切である。寮管理者の職務の特殊性から、国又は地方公共団体において、公的立場から研修会又は講習会等を実施してその資質向上に努めるとともに、一定の資格制度の確立が勤労青少年福祉推進者に選任することを義務付けるなどの措置が強く望まれる。

寮管理者の資質向上以前の問題であるが、労働省婦人少年局の調査によると寮勤務者のいない寮は 3.8％、寮勤務者のいる寮であってもそのうちの 29.9％は寮管理者がいない。寮管理者が物的管理だけにとどまるものとするれば、老齢の管理人夫婦でもよいが、成長の場としての機能を発揮させるためには、寮母等の補助者がいない場合、寮生 30～40 人に 1 人の寮管理者を配すことが必要である。

また、遠く故郷を離れて生活する寮生は、家庭的雰囲気にかえっているこ

とが想像されるので、寮母は母親の代替的存在としての機能を果たす役割をもっており、寮母を寮管理者の補助者としてできる限り配置することが望ましい。

寮生が集団生活に適応するために先輩社員による指導員が活動している寮は、労働省婦人少年局の調査によると 29.9%にすぎないが、指導員の活動の効果を認めているのは 78.9%にのぼっており、指導員は寮管理者と寮生との間のセネレーションギャップを埋める役割を果たすものであり、寮生と起居を共にしてごく自然な接触の中で、寮生の悩みを聞いたり知恵を貸したり相談相手になっていくものであり、その配置を検討してみることも大切である。

7. お わ り に

勤労青少年福祉の観点から、“育てる寮”としての充実が強く要請されているにもかかわらず、まだまだ寝かせる食べさせるという段階に止まっている寮が少なからず見受けられることは極めて残念なことである。これは企業の社会的責任についての認識が遅れていると思われるので、この面からのアプローチが是非とも必要であることを、おわりに強調しておきたい。

人 口 問 題 と 青 年

厚生省人口問題研究所 人口政策部長

篠 崎 信 男

人口問題は今や世界的問題となった。食糧、資源、エネルギー、どれ一つをとっても人口問題をはなれては解決しそうにもない。

現在一千万以上の国は49ヶ国を数えるが、これらの人口だけで世界人口の92%を占めている。したがって、これらの国々の人口動向で世界人口は左右されよう。この中で人口密度の最も高い国は韓国で次がオランダである。そして日本は第3番目に高い、しかも総人口は一億以上の大型人口である。

この日本が現在、これだけの生活水準を保ち生活しているということは大変なことである。終戦後、何にもない時から立ち上り、10年間で多産多死から少産少死へと人口革命をやった国は世界にない。

日本人は我れと我が身に出来ることから始めたのである。そして働いた、したがってその後の経済成長にもめざましいものがあったことは周知の如くである。

つまり扶養する人口を調整し、負担を軽くして労働能率を高めたいといってもよい。

しかしそれでもこれらの人口は年間1%は今後増加する。恐らく昭和85年までには1億3600万には達するであろうし、我々の推計では1億4500万で静止安定人口になるということである。

したがって将来、これらの人口を扶養することを考えねばならないが、寿命が2、3年延びることを考えると人口の総生活年限は2倍以上を見込まねばならなくなろう。

これらは日本人が働き出して行かねばならない問題である。さらに人口の年齢構造を考えれば65歳以上の老人人口が20%以上に達し、出生を調整したとしても、これらの人々を養わねばならなくなる。

これらのことは生産年齢にある人口が負担しなければならない。つまり15歳から64歳の人々の肩にかかっているということである。また日本列島は現

在 1 平方軒 292 人の割合であるが、これは世界人口の 350 億のギリギリ下限人口の密度に匹敵しており、また 1 億 4 千万以上になれば日本人口密度は、388 人以上となり、これは世界人口ギリギリの上限人口 450 億人の密度を越すことになる。すなわち、どちらを向いても日本列島は超満員であるといってもよい。

こうした状況の中で共同生活をし快適な生活条件を満たすためには、今後の青年の役割は重大である。

特に 1 人で 2 人以上の人々を支えねばならない運命にあるということであり、このためには高度の技術化も必要になるが、いずれにしても人間力自体の向上が要請されてくる。

これは人口資質の向上なくしては生産成就が出来得ないということでもある。

日本人は幸いにして勤勉であり貯蓄性向も高くまた青少年の技術も決して他国に比べて劣ってはいない。この素質をよりよく培養するためには彼等をして自ら進んで行い自己訓練の場を提供し、相互に磨き合う、そして助け合う場が必要となってくる。

特に勤労青少年には必要であり、親元をはなれて大都会の共同生活に慣れるためには、生体的にも 3 ヶ月の予備訓練が必要であり、また、その後の精神生活の安定のためには、よき相談相手が重要な役割を果たすことになる。

将来の日本人口を支える青少年の立場を考えると、この中心的な生活の課題が寮生活にあることは多言を要しないところであろう。

最近の寮生活に関する調査によると、人間集団生活の中にとけ込んで適応し順応するという傾向が前向きでなく、単に経済的理由のみで寮生活を受け止めており、このため機会があればこの共同生活体から抜け出したいということが看取される。勿論、寮監との人間関係問題もあるが、社会はすべて共同生活によって支えられている以上、このような孤立化の方向をとっても決して幸せな生活者にはなり得ないということを説得することも肝要である。しかし人間には個々の性格というものがあるため一朝一夕には行かないが、少なくとも人間形成にとって寮生活共同体は重要な訓練の場を提供している。

また最近寮生についての職場心理の調査を行ったところ誠に素朴に答えている感じている。たとえば人に親切にされたこととか、始めて仕事をおぼえたこと、ほめられたこと、給料を貰った時とかで、まことに純情そのものを示している。

これらの人々が10年後には父母となり再び次の世代を生産することになるが、このようなサイクルを考える時、彼等を単なる経済動物のみにせず、少なくとも将来の世界や人類という大きな目標を与えて、その使命感を与え生き甲斐を感じさせるようにすべきであると思う。いろいろ調査結果を見ても彼等は何かを求めていることが分かるのである。

以上のことから今後の青年は人口問題的には21世紀へのきびしい世界の中で生きて行かねばならない世代であり、しかも勤労青少年は、勤労をしながら自分の人間形成を行なって自己成長をしなければならない人々である。ここにその生活基盤として寮生活の共同体を如何に活用するかが今後の課題となる。

