

勤労青少年の現況と指導者の役割

(昭和53年度「勤労青少年福祉シンポジウム」記録)



年少労働課

資料 No.

127

労働省婦人少年局

54/1

はしがき

勤労青少年福祉シンポジウムも回を重ねて第七回を迎えました。
勤労青少年指導者その他の関係者が一堂に会し、当面する問題について研究討議するとともに、相互の連携と親睦を深めるこの行事は、関係者の方々の多大な関心を集めております。

本年度は勤労青少年の健全育成の一層の充実を願って、「勤労青少年の現況と指導者の役割」というテーマを採り上げました。

関係者の方々の明日へのよりどころとなるよう、当日の記念講演並びに研究討議の速記録を印刷発行し、参考に供することと致しました。

昭和五十四年一月

労働省婦人少年局

目次

昭和五十二年度勤労青少年福祉シンポジウム概要	1
労働大臣あいさつ	2
記念講演「これからの社会」	3
研究討議「勤労青少年の現況と指導者の役割」	12
（各講師の意見発表）	12
（全体討議）	24

昭和五十三年度勤労青少年福祉シンポジウム概要

一 趣 旨

全国の各分野で活動している勤労青少年指導者その他の関係者が、勤労青少年の健全育成や福祉の向上に関し、当面する諸問題について総合的に研究討議を行うとともに広く意見を交換して、相互の理解と連携を深めるため、勤労青少年福祉シンポジウムを開催する。

二 開催日時及び場所

日時 昭和五十三年十月二十五日（水）

午前十時三十分～午後四時

場所 東京都千代田区大手町

日経ホール

三 内 容

第一部

開会のことば

労働省婦人少年局長

あいさつ

労働大臣

勤労青少年福祉功労者表彰

記念講演「これからの社会」

組織工学研究所長

森 山 真 弓

藤 井 勝 志

糸 川 英 夫

第二部

研究討議「勤労青少年の現況と指導者の役割」

司会

説光新聞社論説委員

講師

東洋大学教授

仙台市一番町勤労青少年ホーム館長

勤労青少年福祉員

勤労青少年福祉推進者

若い根っここの会長

開会のことば

労働省婦人少年局年少労働課長

加 藤 地 三

坂 口 順 治

阿 部 達

高 橋 一 成

松 山 高 明

加 藤 日 出 男

石 井 辰 治

四 参加者の範囲

(一) 勤労青少年ホームの館長及びその他の職員

(二) 勤労青少年ホーム以外の勤労青少年福祉施設の職員

(三) 都道府県・市町村の労働福祉担当職員

(四) 勤労青少年福祉推進者

(五) 勤労青少年福祉員

(六) 勤労青少年福祉団体関係者

(七) その他の勤労青少年福祉関係者

労働大臣あいさつ

昭和五十三年度勤労青少年福祉シンポジウムを開催するにあたり、日頃勤労青少年の福祉向上のため活躍されている皆様の御努力に對し心から感謝申し上げ、一言御挨拶申し上げます。

現在、働く青少年は全国で約七〇〇万人あり、我が国産業を支える大きな力となっております。これらの働く青少年一人一人が、適性と能力を十分に生かし、各人が誇りと生きがいを持って働ける職場を創ることが、われわれ関係者の責務であると考えております。また、心身の発育過程にある青少年にとって、職業生活の充実にあわせ、余暇生活の充実を図ることも極めて重要な課題であると存じます。

さて、現下の厳しい経済、雇用情勢を背景に、労働省では労働者の福祉を向上させ、仕事を分けあい、国際的批判にこたえるという観点から、時間外労働の削減、年次有給休暇の活用促進、週休二日制の推進等に努めております。今後、余暇時間は増加するものと考えられますが、これをいかに使うかは勤労青少年にとって今後さらに一層重要な課題になってまいると考えられ、本日お集りの皆様方に更に幅の広い指導力が期待されるわけであります。

労働省では、働く青少年の福祉の向上のために各種の施策を講じ

ておりますが、今後とも、勤労青少年指導者の養成、勤労青少年ホームの設置を進めるなど、施策の充実を図りたいと考えております。本日は、全国からこのように多数の関係者の方々の御参加をいただき、シンポジウムが行われますことは誠に意義深く、今後の勤労青少年育成に大きく役立つものと確信しております。

働く青少年が心まめやかな職業人、心豊かな社会人に成長するよう、一層の御尽力をお願い申し上げます。御挨拶と致します。

昭和五十三年十月二十五日

労働大臣 藤井 勝志

これからの社会

組織工学研究所長 糸川 英 夫

日本を三つのステージに分けて、一九〇〇年から一九四五年、一九四五年から一九七五年と、一九七五年から二〇〇〇年とこう三つに分けます。

一九〇〇年から一九四五年、元号で明治三〇年前後から昭和二〇年ということですが、この間は世の中の価値観は、共通の目標とかがはつきりとしていて、国家中心であったわけですね。国家というものが目標の中心であり、教育もこの線に沿ってカリキュラムが組まれておりましたし、人々の生活もその価値観に全部統一されておりました。ですからこの場合には、主役が国家というものでした。この間に日本は四回戦争をやっています。日清戦争、日露戦争、第一次大戦、第二次大戦と。四五か年間に四回戦争やった国というのは珍らしくて、短期集中的に大きなプロジェクトをバンバンバンバンと四つやったわけですね。四回もその政府というものが主役になって戦争ができたという国はよっぽど政府にお金があった証拠であり、今の日本の政府のように三割赤字で国債発行しないとやっていけない

状態ではとても戦争どころではありません。

そうしますと、その国家というのは何を考えるかという、自分がこの日本国民のために何かやらなければならぬ、日本国をこれからもっと文化の水準の高い豊かな国にしなければならぬ、そうするためには大陸の土地が必要である、あるいはインドネシアの石油が必要である、そうしますとその石油を取りに行くためにまず自分が力を持たなければならぬ、自分が強くなければならぬ、と。そういうことになり、富国強兵路線というのを走るわけですが、それで戦争をやりました。最後に負けました、「これはいかん」、「なかなかエゴだけでは世の中はいかん」、「周りの国というものの中には考えないと国家というのは成り立たない」ということが初めてわかるんですね。負けなさいと、自分が強くなればよい、そうすればすべて世の中は幸せになるんだ、自分が権力を持てばすべて世の中は幸せになるという発想に立ちますから、それで突っ走るわけですね。

次の昭和二〇年から昭和五〇年の間は、何

が中心の価値観であったかと言えば、株式会社だと思えます。この間は、いわゆる高度経済成長期で、格好良く売り上げを伸ばした会社が非常に有名になりました。経営者とか経営学というのが非常に盛った時代であり、一発自分も成長企業の経営者になってみたいとか、「第二のソニー」、「第三のソニー」ということがしきりに言われたのです。つまりソニーとか本田というものが生活のモデルであり、自分の理想像であり、それになるにはどうしたらよいのか、松下幸之助さんのような偉い人になるにはどうしたらよいのかということが言われたわけです。

ちょうどこの時期、私はロケットを打上げて人工衛星を回すという仕事をやっており、その人工衛星の部品を作ってくれる会社を探していました。ところが、この三〇年間の日本の経済成長を支えた一流企業が全部私の申出をお断りになった。それで部品を作ってくれたのは名もない中小企業でした。その経営者は「うちはどうせもうからんのだからやぶれかぶれで何でもやりますよ。糸川さんの部品一つ作ってこれが地球の周りをぐるぐる回れば、うちとしては大宣伝になる。今度ヨーロッパに部品を売り込みにいったときに、今、頭の上を回っている人工衛星のこの部品はうちの製品ですと、言った方がいいですか

ら。」という事でやってくださったんですが、一流大企業にとっては国家に価値観があるのではなくて企業にあったわけです。

ところがこういう状況が三〇年続くと、だんだんといわゆる環境の保全の問題とか、あるいは職場の生きがいとか、という問題が出てきて、だんだんこの価値観が崩れてくるのです。つまり一番最初と同じで、最初は企業が強くなるためには、企業がお金をたくさんもうけなければいけない。お金もなくて何の幸せがあるか、だから他の会社をつぶしてでも自分のところの売上げを上げて企業へたくさんのお金を持ってくれば従業員の「夏の家」もできるし、冬にスキー場へ連れていってやることもできるし幸せな生活ができるだろうという事で、どんどん企業にお金を積みむ、つまり自分が中心だという価値観で行動するんです。けれども、一番最後に到達することはそれではいかんのだ、社会というものの会社、他のいろんな人たちが周りにいるということを知って、その人たちと調和を保ちながらやらねえとだめだということ、そこで到達した言葉が安定成長という言葉なんです。もうこれ以上他人をけつとばすのはよそうよというわけです。大きな群衆が通りを歩いている場合に、周りに人様がいるんだからあんまりスピードを出さないで、みんなと

同じテンポで歩いて行けば混乱はないんですけれど、一人が先へ行こうと思ってダッシュと走りますと、そこいらにぶつかって、お巡りさんが「なんだこのやろう」ということになり、非常に混乱するから、それでだいたいいきな人が歩いていく速度であまり抵抗を作らないでいこうというのが、このごろはやっている安定成長という言葉ですから、全部同じパターンをくり返しているわけです。今まで主役になった人はいつも主役を強調したがると思うんですが、強調しすぎるといろいろと衝突が生じてくるからやっぱりだめだ、自分のことばかり考えてはだめだ、周りのことも考えなければだめだということに到達するのは前の四五年間もこの三〇年間も同じだと思えます。

私はずいまで韓国におりましたが、韓国はまだ個人はほとんどお金を持っておりません。政府が全部持っておりますから、個人はたいへんです。賃金も安く、繊維工場あたりでは四万五千ウォンぐらいの月給の人がまだたくさんおられますね。四万五千ウォンという日本円に直すと、今円が高くなりましたから月給二万円ということなんです。二万円で働いているということは、信じられないことです。そこへいくと、日本、アメリカでは個人が今主役であるということは間違いないでしょう。とにかくたった一人の人が反対すれば大きなビルも建たないし、たった一人の反対があれば原子力船もだめになるし、個人のパワーというのはかつての国家を凌駕するほど強くなったわけです。

そうしますと、人々は自分の権利を主張するということに全力を挙げることになります。個人としての自分が生きていくために幸せになる道を一直線に選ぶというのは、かつて主役であった国家がやり、かつて主役であったところの株式会社がやったことと全く同じです。自分がお金をたくさんもっていて、自分の生活がきちっと成り立たなければ自分の幸せというものはあり得ない。自分の個性なり主張が世の中へ絶対に通らなければ自分の幸せというものはあり得ない。この状態が現実になり

クに達したのが今日の社会だと思ひのであります。

そうしますと、今後はまことに明々白々でして、それではいかんだということを含んだんと學んで、そして周りの人たちとのバランスをどう保つかという方向にいかざるを得ない。それ以外に日本の選択というものはないと私は思います。

アメリカでは、今二二才から三三才までの人々をME世代と呼んでいます。ME、私ということ。この人たちは何か考えるときに「私」というのがバツと頭に浮かびますが、他人というのはひと月ぐらい経たないと頭に浮んできません。

本人にとってはごく自然なことなので、この場合この人々を責めるわけにもいかないと思うのです。他の人々を考えると、チャンスが全然ありませんし、人のことに口を出したりすると「余計なこと言うな」とけとばされる世の中です。

きょう福祉関係の方が皆さんいらっしゃるから、私が次にお話し申し上げることにして、もし素人で誤解してありましたら後でどうぞお教えいただきたいんですけれども。私の知っている家庭の主婦の方で、うちにいても時間が余るから、何か社会福祉のボランティアをやりたいという方がたくさんいらっし

やるんです。それであるとき雑談でそのボランティアをどうしようかと話し合う機会があったので、私は、「ボランティアといってもいろいろあるんだけど、何をやりたいんですか」と言ったら、「身体障害者のところへ行ってお手伝いしたい」というんです。

ところが、ある地方自治体で聞いたところ、「社会福祉をやっている人たちはみんなボランティア、社会福祉学科を出て身体障害者を扱うちゃんとしたプロがいてちゃんと組合を作っているんだから、そんなところにならで働く奥さんなんかが行ったら組合からけつとばされて、俺たちの業務の侵害に來たといつてだめだよ」ところ言われました。それで、奥さんがボランティアで身体障害者を助けようと思つてもけつとばされる世の中ですから、うちで自分のことをやっているのが一番いい、ところなりますでしょう。そうなれば若い人たちがME世代になるのは当たり前で、おいそれとボランティアをやれないですね、今は。うっかり手を出すとチャンスと専門家がいて専門家の組織があつて、「うちが専門でやっているんだから素人が手を出さな」ということになりすね、簡単に言えば。はつきりおっしゃった方と非常に遠回しにおっしゃった方といましたけれど結果は同じことですね。要するに、素人が一日里親とかボランティア

アだとか言つて來られると子供に悪い習慣をつけさせたり、甘えさせたりしてかえつて迷惑だということ、好意というものがなかなか実際に世の中で展開できないわけですから、こういうことになるのもやむを得ないと思います。

実は社会に一つの価値観が生じますと、初めはたいへん若い方から、例えばアメリカでは二二才から三三才の年ごろからはじまるんですけれども、これが年齢の少ない方にも多い方にもずーっと広がっていきます。今年の冬に、今年の冬と言つてもこれから来る冬じゃなくて一月二月の方のことですが、ブーッというのがはやりましたね、女性がみんなブーッを履いたんですが、最初は一七才から二二、三才の女性がブーッを履く。これがたちまちもつと若い方から中高年までブーッと広がったわけですから、このME世代の意識というのは今では若い世代から年取った方まで、一様に分散しちゃっているわけです。これは日本だけではなく、今のME世代という言葉ができたアメリカでは、離婚率が非常に高くなっています。結婚生活とは、夫婦が互いに相手のために犠牲を払うわけですが、もし、自分中心に生きていくとしますと一人で生きていくのが一番いいわけですから、これが離婚に結びつくわけです。アメリカの「結婚

しない女」という映画がヒットしましたが、これは世界的に共通な現象といえます。

それから職場を途中で変わる人が非常に多い、転職が非常に多い。日本では割と転職が少ないのは、終身雇用制で転職するというシステムに慣れていないのと、今は不景気ですからうつかり現在の職場を辞めると行き場がないからです。アメリカは今たいへん景気がよるしいわけです。景気が良くなければ日本のカラーテレビとか自動車があんなに売れるはずがないんです。日本が対米輸出を余りやり過ぎるというのは、アメリカで買う人がたくさんいる証拠であり、日本のカメラとか、時計とか、カラーテレビとか、自動車とかを買いたい人が行列して待っているということはすごく景気がいいということです。アメリカの失業率は七パーセント、日本は二・五パーセントといいますが、中身は全然違います。アメリカの七パーセントの中身の三分の一は黒人です。白人と黒人というのはトイシまでみんな分けているくらいですから、職場だって黒人が一人入っていると価値が下がるということ、できるだけ黒人は採用しない、とこういうわけで失業のしわよせが黒人に及んでおり、失業者の三分の一は黒人です。あとの三分の一は平均年齢一七才の青少年ですから、日本で言いますと、高校生と大学生

が全部失業者の中へカウントされているわけです。それから予備校へ通っている人も全部失業者なんです。残りの三分の一は家庭の主婦です。主婦専業と言われる人は給料をもらっていないからです。

したがってこの日本でもしアメリカ、ヨーロッパと同じ基準で失業率を計算すると、二〇何パーセントになり世界最高のものになります。アメリカの場合には、白人でそして普通の教育を受けた人は職場が一人の人に対して二つか三つあるわけです。超完全雇用で、非常に景気がよく、職場がいっぱいありますから、この会社がだめならば「どうぞおいでください」というところが一人に対して二つか三つあります。したがって転職が非常にやりやすいわけです。そこへもってきてみんなME世代になって、価値観が自分中心になり「この会社がどうなるか」とい、こっちへ行った方が給料がいい、自分のために都合がいい」ということになると、転職が非常に増えることになりました。ですから転職が増えたり、あるいは離婚率が上がるといことは、すべての年代にこのME世代の感覚が広がったことになるわけです。

ところで、きょう一つ私がここで問題にしたいのは、円高なんです。なんで突然円が高くなる話が出てくるのかと言いますと、やは

り、ME世代に関係があると思うからです。実は私は今朝久し振りに日本へ帰って来て、円がどうなったかみますと、一ドル一八一円で、もう一八〇円を切りそうなんです。一月か二月になつたら確実に一七〇円台に行くのではないかと思うんですが、皆さんが経済新聞を御覧になるとわかるように、この円高が日本をデフレにする原因です。円高デフレといって、日本の景気は輸出が伸びないと日本の経済はよくならないんです。これ以上円が高くなって輸出がむずかしくなれば、トヨタ自動車とか日産自動車とかナショナルとか、今まで景気のおかげで会社が全部一斉に景気が悪くなるから、そうすると今まで不景気で従業員があふれていたところへ行こうと思っても今度はそちらで締め出され、もっと失業者が増えることになります。失業者が増えるといっても、日本の場合失業者は、雇用保険がありますから昔と違って失業していてもお金は入るんです。だから失業者というのは要するにお金が入る人入らないでなくて、仕事があるかないかということです。

現に今、繊維業とか鉄鋼業では三〇パーセントの人が仕事がないわけですけれども給料をもらっているわけです。これを失業者とカウントするわけです。つまり雇用保険から手当をもらうか会社から給料もらうかは同じと

とで、要するに仕事は無いけど毎日出社して机に座って給料もらっている人を失業者と定義するわけです。そうしますと、これ以上円が高くなると、そういう意味の失業者がものすごく日本国内に増えます。しかもこのような会社に行つて仕事のない人たちはたとえ会社から給料もらつていても豪勢に物を買うはずがありません。このごろの富裕層とか用たき族とかいふ言葉に示されるように、「今におれはここを首になるだろう。首になったときには善えが必要だ。」という心配が先に立ち絶対に物を買わないで貯蓄に回す。これがデフレであり、不況のシンボルでありますから、世の中の品物の動きが悪くなり、また、お金の回りも悪くなって不況がどんどん進行する。これを円高デフレというわけであります。

ところで、いろいろな経済学者の方がなぜ円が高くなったかということについて解説されていますが、正直なところ、私には本當と思われなものです。普通、何で円が高くなったかということについて、常識的に言われていることは、日本はどんどん輸出をするけれども、輸入はちよっとしかやらないからドルがどんどんたまる、三〇〇億ドルもたまったかと思えば、すぐに四〇〇億ドルもたまっていく。ドルがたまるからそれで円が高くなる

んだというのがだいたいの方がおっしゃることです。けれども、もしドルが日本にたまったために円が高くなるとしたら、一〇年前から高くなっているはずですよ。貿易収支のバランスが大黒字、つまり輸出が非常に伸びて輸入が伸びないというのは一〇年前から全然変わっていないんです、貿易統計を見ますと、そうするとなぜ一〇年前からずうっと円が高くないでここ一年ぐらいになって急にぐんと高くなったかという謎は解明されていないんです。

ここからが問題で、なぜここへきて、二年で円が急に高くなったかと言いますと、私は多国籍ファミリーというのの原因があると思うんです。多国籍企業というのはお聞きになつていらっしゃると思いますが、ここで述べる多国籍ファミリーとは、非常に多くの国に国籍を持っている一族を指しています。これはヨーロッパにもあり、また、アジアのフィリピンにもあります、韓国でさえあります。日本は戦争直後の財閥解体で世界中に会社を持っていける一族はいなくなり、だいたいみんなばらばらになりました。

このファミリーが、おとしぐらいから、自分が持っている何十という会社を全部チェックしたところ、製造業は全部だめ、問屋業もだめ、小売のデパート、スーパーも余り完

上は上がったくないということで、物を作つたり物を動かすのでは商売として成り立たなくなつたから、物を動かさないのでお金を動かすところで利益を上げようということで、円を買つたわけです。円は上がるだろうというので、四、五日前ちやうど私が韓国へ出かける前くらいは一ドル一八九円でした。この時に有り金をみんなはたいて円を買い、一週間ぐらい後に一八一円まで売つていけば、このわずかの間に約一〇パーセントもうかるんですね。五パーセントもうかるとすれば一〇〇万円買つておけば五万円、それから一〇〇〇万円買つておけば五〇万円、一億円買つておけば五〇〇万円のお金が口先一つで入ってくるわけです。そうなりますと通貨で勝負する、高くなりそうなお金を買つて高くなつたところで売る、これで営業する方がずうと経営が楽ということでもあります。こうなりますと、汗水をたらして動いてもあんまりいい利益が上がないから投機をしようとかギャンブルをしようと、うまくいけば一発でお金がかうかるなら、血の出るような苦しみはやめよう、汗を流すような努力はしない、ということになります。適当に要領よくお金を回したらもうかる法というわけです。

つまり円高というのは、実業がだめになつたから、実業というのはほんとに頭を使い、

あるいは、汗を流して働くというのが実業とすれば、虚業の方がいいという人がだんだん増えて、その人たちが製造業をみんなやめて円の投機に走るから、こういう人たちが増えれば増えるほど円は高くなる。つまりこの虚業をやるという人が世界中に何人もでてきたということが円を高くする原因だと思ふのです、私は。

つまり、貿易収支のバランスをいくらとっても、投機で商売しようという人たちには円は絶好の投機目標だと思ふんです。それは日本は外国為替管理令という法律があり、日本円以外のものを持つてはいけないことになっています。外国のお金を持つてはいけないというのは、特殊な国家です。共産圏とか発展途上国とかはそうですけれども、先進国は、例えば私の友達のフランス人が持っている預金通帳というのは、お金を三つに分けています。一つはフランス人ですからフランで月給もらい、フランの通帳があるのです。あと三分の一は国際通貨ですから世界中どこへ行っても通用するドルで持っています。残り三分の一は、その一週間で一番上がりそうなのをしゃちゅう替えているわけです、毎週。ですからフランスのサラリーマンは月曜日の朝何を見るかというと、マルタが上がりそうか、それからポンドが上がりそうか、スイスフラン

が上がりそうか、イタリアのリラが上がりそうか、ということを見るわけです。イタリアのリラみたいな底値がついているのを一番狙いますね。これ以上安くならない、必ず上がるのを狙いますね、ここで高いものを買ったら損です。つまり通貨が変動する時に、しゃちゅう上り下りがあるんです。それは新聞を見ておられれば一八〇円に上がった、あるいは、何円下がった、いうようになるのですから、底値で買って高値で売れば必ずもうかりますよ、これを逆にやっている人はみんな損したのです。底値で買って高値で売る、これを繰り返すことがフランスのサラリーマンの日常生活です。月曜日になると目を皿のようにして通貨のレートを見るんですよ、金曜日までの勝負ですからね、うっかりここで間違えると財産が減るわけです、三分の一の何パーセントか。

そこが日本のサラリーマンと違うところで、日本のサラリーマンは円だけしか持つてはいかないからレートがいくらであらうと円とドルと替えるわけにはいきません。それで月曜日に一番目がいきますのは、ヤクルトが勝ったか、阪急が勝ったかと、こういうことで、それから江川はどこへいくか、ドラフトでどこへ行くか、西武が探るといったけれども、こういうところしか目がいきません。

これは通貨の変動に対して自分が財産を守るということに全然関心がないわけです。

ヨーロッパの人はサラリーマンといえどもこういうことを考えているんですから、ヨーロッパ第一の大金持ちで、何百億というお金を持っている人は、その中のほんの一部で一週間でちょっと上がるものを買いましても、これは普通の製造業だとか何とかで物を作るのよりはるかに利益があるという構造です。

したがって、現代の世の中が非常に危険なのは、実業しない人がだんだん増えて虚業で営業する人がだんだん増えるということにあります。

ねずみ講なんていうのは代表的なものであります。あれは幸運の手紙と同じですね。自分が五人の人を増やす、その五人がまた五人を増やす、なんにも汗を流しているわけじゃないけれどもお金だけはしゃんしゃんもうかります。揚句の果ては最後の人は大損しますね。ただで最後の人に行くまではものすごくもりかるといって、ねずみ講はいくらいいないと言ってもこれにひっかかる家庭の奥さんが非常に多いですね。それでなけりゃ天下一家ですか、あんな不思議な株式会社が急成長するはずがないでしょう。

一流の会社が銀行からお金を借りる場合、今その歩合いが非常に下がって四パーセ

ントぐらゐの低金利で借りられるんです。これを定期預金に組むと六パーセント利息が入ってくるんです。同じ銀行から借りて、同じ銀行に定期預金をやりますと、ボーナスとか給料よりもたくさん入ってくるということになったら、まじめに品物を作らなくなるでしょう。日本で今、株の値段が高くて営業成績のいいところは、円が高くなっているのに頑張っているというのは全部虚業です。これは完全な虚業でしょう。このことは法律的にどうこうということはないんです。また、倫理道德から言っても、他人をけ落したとか何とかということはないんですけれども、どこことなくおかしいでしょう、こういうお金のもうけ方というのは。

これがどんどん広がって、アメリカでも非常に多いんです。つまり、上げ底商売みたいなもので、実態がなくて、だけどお金はもうかる。これは、もうちょっとひどければ詐欺になりますね。詐欺になれば法律にひっかかるから、その寸前で止め。

この虚業が増えるということは裏返して言えばだれかが迷惑するということの意味します。例えば、今の円をどんどん買いますとだれが迷惑するか、日本人が迷惑するわけでしょう。けれども日本人は自分の目の見えなところにいるんだが、これやるのはほとんど

どがスイスとかロンドンに住んでいる人です。スイスやロンドンに住んでいる人が日本にどんなに失業者が増えたってかまわないという。私はこれがME世代だと思ふんです。世界中がME世代になっていて、自分の都合だけを考へて周りの人の都合を考えなくなったと思うのです。

そうしますと、何がなくなるかといいますと、人間の健康というものがなくなると思ふんです。なぜそういうことを言うかというところ、私が戦後一番最初にアメリカへ行ったときに、クリーブランド号という船で行きました。そのころはまだ飛行機は飛んでおりませんから、アメリカへ行くには船に乗り、一日か二日くらいかかりました。そうしたらものすごく船に酔い、途中ハワイへ降り、そこで一週間ホテルでぶらぶらしていたことがありました。そのとき私のアメリカの友達が「お医者さんなんですがー」「お前一週間もホテルでぶらぶらしていて退屈だらう。自分が午後ずっと患者の家を回って歩くから一緒について来い」と言っています。そうすればアメリカ人の家庭がどんなか見られるし、アメリカ人の友達もできる、ということと私はくっついて歩くことにしました。

最初の患者のところへ行く途中、「きょうの患者さんは男ですか女ですか」と聞いたら

「男です」と言われましたね。「年は」と聞いたら「五十七才」とおっしゃったんです。

「病気は」と聞いたら、「脊髄がとけちゃう病気でね、それでもうこの人は治らないんです、死ぬだけなんです。でも五〇才の時から七年間寝ているんです。」というふうなんです。それを聞いて、私は「困ったなあ」と思いました。そういう人の所へ行ったら何を言え

いいのか、何というお悔みを言えばいいのかと。しかし、よく考えたら、お悔みというのは死んでから言うので死ぬ前はお見舞いですよね、私がまだ英語がよくできなくて、戦後初めてアメリカへ行ったときのことですから英語のお見舞とお悔みの区別がつかなかったのです。日本語で表現するとしてもそういう人にどう言ったらいいのか、「たいへんですね」というのも悪いでしょう。そうかといって「いつごろ死ぬんですか」というのも全然聞けないしね、なんて言うんでしょうね。「あなは幸せだ」という言葉も出ませんでしょう。もうまいったなあと思ひながらそういう考へているうちに、その患者の家に着きました。そのうちの病人が寝ている部屋がこういう部屋でしたね、廊下があり部屋へ通ずるドアがあったんですけれど、これが開いており、廊下からベッドが見えました。ここに枕があらって、こういうふうに寝ていたんです。ちょ

うと背中のところ枕をもう一枚入れて斜めに少し起き上がっていましたから、私が廊下を歩いていくと途中でパチッと目と目が合いました、まだ入る前に廊下で。そうしましたらね、この人がものすごく大きな私が飛び上がらんばかりの大きな声で「ハワーユウ」とこう言ったんですよ。私はまず「アイアムベリーファイン」と言ったのです。おかしいでしょう。向うが「どうですか、きょうの調子は」と聞き、こちらが「たいへん元気です」と言うのは逆じゃないですか。私が病人の方々に「きょうはごきげんいかがですか」と聞き、相手が「ええ、私は元気です」と言うべきところを。そういうことで最初から調子が狂ってしまいました。それで横に座ったら「アイアムベリーロビジー」と、「私はきょう忙しんだ」と言うんですよ。「お前がわざわざ日本から来たのだから三時間ぐらい一緒に話してやってもいいけど、スケジュールがいっぱいだからきょうは三〇分しか話せない」と言うんです。私はこの寝てばかりいる人が何でスケジュールがいっぱいなのか疑問に思い、「何をやるんですか」と聞いたたら、「壁を御覧」と答えました。この人は船の測深技師だったんですね、海の深さを測る専門家で世界中に友達がいるそうです。世界中のお友達の写真が何百枚と壁に貼ってありまして、

「あの写真、あれはね、イタリアのベニスにいる自分の友達なんだけど来月選挙があるので立候補した、私は彼のために選挙運動をやっているんだ。そのベニスの市民に対して一枚づつ自筆の手紙を書くんです。それでやつは非常にいい男だ。私は同じ船の上で何度もあの友達と一緒に仕事をしたけれども、船が難波しそうな嵐の時に周りの人を全部助けて、自分のポジションを最後まで守ったのはいつも彼だった。彼はどんなピンチに遭っても他人を救う人だから私はほんとに信頼してこの人をあなたのところの政治をやる人にお勧めしたいんだという手紙を自筆で毎日書くんですよ」。そしてその病人が言うには、「私は選挙運動やって落としたことない」。確かに、はるかハワイからそういう手紙を自筆で書き、しかも七年間病気で寝てて、もう死ぬという人が書いた手紙と言えどどんな有権者の心も打つんじゃないですか。それをもらった人は「ああそりかな」と思うから。それで、「きょうは三〇〇枚書かなきゃならないのでそれで忙しいんだ」とこういうんですよ。「それじゃその三〇〇枚書いたらあとは暇になるんですか」と言ったら「そうはいかないんだ。反対側の壁を見る。あれはフランスのマルセーユにいる友達だけれども、先週これが失恋した、放っておくと自殺するかもしれん、遠

挙の手紙が終わったら、失恋なんかしてもまだ頑張れ、世界に十五億人の女がいるんだという手紙を書くんだ。」と言うんですよ。しかも非常に愉快そうなんです、話しているのが。私はだんだん立場が逆になってきましたね、そのうえ「日本は戦争に負けてたいへんだなあ、原爆くらって」、また戦後間もなくでしたからね。「まあ、帰ってからせいぜい頑張れよ、体を大切に。」とも言っていますよ。こっちが見舞われているようで、全然見舞に行ったというふんい気じゃないから私はちょっとおもしろくなくなり、「あんたずいぶん愉快そうだけど、いくらあんただってやっぱり不愉快なことがあるんじゃないの」と、聞いたたら、「たまにはあるよ」、「どういう時」と聞いたたら、「屋根の上にさかりのついた猫が上がってギアギア騒ぐ時、足が動くんならバケツに水を汲んでぶっかけてやろうと思うけれども、それもできない時はほんとに悔しいなあ」とこり言うんですよ。「そのときはどうするの」と言うのと、「いろいろ考えて、屋根の上に六つバケツを上げた」とこり言うんですよ。上っているんですけど。リモコンでひもがついており、ベッドのところは六本ひもがきいているんですよ。「あすこだ」というところでこれをひっぱるとバケツがひっくりかえって猫に水がぶっかかるんですよ。

「やって見ようか」と言うから「やってみて」と言ったら、「今猫がいないけど二つ目の窓にいますしやう」というんでそこをやりましたらジャアと水が引っくりかえりました。これを最初にやって猫が一発であたり、猫がギャツと飛び上がった。「やったあたり時、おれあんなに愉快なことなかった。」とのことです。「あなた寝てばかりいて、どうやって屋根の上にバケツ上げたの」と言ったら、選挙の応援して当選した人がお礼に来たときに、お金も何もいらなから日曜大工をやってもらい、「あんたはバケツ上げて、あんたはひもを付けて」と頼んだということで、この人のお世話になった方でお礼に来た人が全部奉仕したということです。それで「あなたがこの部屋へ入った時にドアが開いていただろう、これも全部リモコンなんだ」と言うんです。これもそういう人達の勤労奉仕でできたんだそうです。奥さんにいちいちきょうお客さん来るからドアを開けてくれというのは奥さんがかわいそうだから、それで自分で考案したりリモコン装置を取り付けたということです。

私はこの人は非常に健康な人生を送っていると思いました。五体満足な人がよく自殺をするんですね、特に日本の若い人というのは。どこが違うかというと、この人の人生の中に

はMEがないんです。周りの人たちにどうやってきよう一日手助けをしてあげようかということがある人の人生であり、そういう人生は非常に健康的と言えます。しかし、五体揃った病気でない、健康診断受けるとOKの人が、全然自分のことだけに沈潜していて、周りの人たちに何ができるかという発想がない場合には非常に不健康な状態であり、しかも、これが自殺する、死ぬということは人間にとって一番不健康な状態だと私は思うんです。

ですから、これからの日本というのは、「不確実性の時代」とかいう本が売れていますけれども、私はちっとも不確実ではないと思います。つまり自分中心でできるだけやろうということは極限まで達しており、これからはその発想ではだめで、周りの人たちとどう調和を保つかということによって世の中全体がストリートに行くのではないかと思います。ですから、かつて国家がやり、かつて株式会社が行ったと同じ道を、今度は個人が歩むべきだと思うのです。

たいした話も申し上げないうちに時間がまわりました。どうも最後まで御静聴ありがとうございました。(拍手)

勤労青少年の現況と指導者の役割

司会 読売新聞社論説委員 加藤 地 三

講師 東洋大学教授 坂 口 順 治

仙台市一番町勤労青
少年ホーム館長 阿 部 達

勤労青少年福祉員 高 橋 一 成

勤労青少年福祉推進者 松 山 高 明

若い根っこ协会会长 加 藤 日 出 男

加藤（司会） 本日のテーマはいま御紹介

ございましたように「勤労青少年の現況と指導者の役割」でございます。皆さま御承知のとおり、現代社会に生きる青少年たちは非常に不安の感情を抱いて生活しておりますし、最近不況の影響によつて定着率は高くなりましたけれども、先般発表になりました「世界青年意識調査」によりますと、日本の青年は定着率は高いけれども、積極的な定着意識は持っていない、つまり「おれは、この会社になんとかいるだろう」というような気持ちで仕事をしているという率が高ま高いという結果が発表になったわけです。積極的な定着意識も少ないし、また積極的な転職意識という

とおかしいですけれども、積極的に職業を変わりたいという意識も少ない。つまりなんとなく企業に勤めているというような感じの青年が多いというのが国際比較でわかった日本の青年の意識でございます。

という青年たちを指導する指導者の役割がまことに大きいということは言ってもないわけでございますが、指導者の役割につきまして、今、なにか対立があるようなんです。一つは指導理念、指導目標をはっきり打ち出して、青年に「ついて来い」と積極的に引っぱっていくというバイタリティーがない指導者というのがだめなんだというのが一つの立場、それに対して、そうじゃなくて青年を理解する、あるがままの青年を受け入れることから青年の指導というのは成立するのだという立場がございます。これはなかなか結論が出ていません。今、どちらかというと指導理念をはっきりさせて積極的に今の青年たちはき然とした指導者を求めているんだということ、積極的に青年たちを引っっぱっていくというような意識をお持ちの指導者のほうが、だんだん多くなっていくような気が致します。

そういう意味で、いったい指導者というのはどういう考え方を持って勤労青少年たちに当たればいいのかという点につきまして、私もはっきりした結論を持たないで今日に至っているわけでございますが、そういう揺れ動く時代における青少年と、その勤労青少年を指導する指導者の役割について、これからシンポジウムで諸先生がたのお話しを聞き、また会場の皆さまとあとで活発に意見の交流をしてみたいと思います。

それでは講師の意見発表に移ります。最初五人の先生がたにひととおり一〇分ずつ話をしていただきまして、それが一応終わつたところで補足するための御意見を三分ぐらいずつまた発言していただきたいと思います。それが終わりました。いったん休憩してから会場の皆さまがたと講師の先生がたとの質疑の応答、あるいは意見交換をやってみたいと思います。

それでは最初に東洋大学教授の坂口順治先生からお願い致します。坂口さんどうぞ。

（各講師の意見発表）

坂口（講師） 第一の発言者として私が発言致しますのは、最初の一〇分間には現況という点で考えてみたいと思います。

まず現在の勤労青少年の現況ということをとらえる場合に、現在の勤労青少年自体が育ってきた社会環境というものの変化の中に出てきた現代の青年の意識行動という一つの大きな要因があると思いますが、その点をかいつまんでみますと、いわゆる昭和三〇年代から五〇年代にかけての日本の社会構造の変化、それに伴う人間像のあり方の違いということが一般に言われている事柄であります。現代の青少年を考へる場合に、そういう環境的な問題が非常に大きな要素であると思います。

その点について例を挙げていきますならば、産業の就業形態の変化をみると、被雇用率というのが七〇%以上を取っているということ、管理されている職業の中にほとんど働いている人がいる、その中でも特に青年というのは九五%を超えているという状況であること、また、職種としては第一次産業ではないわば計画、実施、評価ということを自分で創意工夫してやっていける職種が一〇%台になって、いわゆるサービスという第三次産業が五〇年の統計では五二%以上を占めているというような状況があります。これは働いている人たちが自分が働いたらその成果が生まれるというような形の就業形態ではなくて、殊に青年の多くは虚業と申しましたが、自分

の努力が必ずしも正比例的に表れるものでないというような性質を持った職業の中にいる。ということとは、その本人自身の仕事がい、あるいは生きがいという問題に対する大きな疑問を投げかける外的要因として表われてきていますがこのことが一つの社会構造の変化から生じ、青年に対する大きなインパクトとなっているのではないかとというのが第一点であります。

それから第二点としては、生活環境の変化ということとです。経済成長によつてこの二〇年間の中で彼らが育ってきた生活環境の変化について、いわゆる都市化ということが言われます。この都市化とは人口移動だけではなく生活様式が都市化したことを意味します。生活様式の都市化あるいは私はこれをマスコミ化とかあるいは現代化という表現のほうがいいかと思いますが、そこでは、いわゆる共同体的、あるいは家族集团的な人々の秩序意識というものを育てる場というもののよりも、個人の世界の中で生きようとする状況がより多く出てきた。したがって、そこに出てきた問題は、今、司会者の先生がおっしゃってくださいましたように、現代の青年が非常に不安を抱いているという形で現われている。これは、目的的に行動するよりもむしろ働くことの意味がわからなくなつたうえに、自由が

そこに入ってきたこと、物質的な豊かさがあったこと、あるいは挫折を知らないで育ってきたこと、しかも、これらの結果として生じてきた非常に不安定な社会状況、こういう事柄が意識構造の中に大きく影響しているからだと思います。そういう点で、経済変化及び生活変化が意識の状況、あるいは行動を大きく変革させている時代ではないか。この点最近のいろんな意識調査からみてみますと、以前は転職とかあるいは生きがいの問題でありましたが、最近の青年の一つの大きな特徴として、対人不安症的な問題が出てきているというのが一つのトピックスになつておりますが、こういう事柄自体が生じてくる一つの社会的要因というのがあるのではないかと思います。

それに対して勤労青少年ホームの指導員、あるいは勤労青少年福祉員、等の働きかけがなされた時代、いわゆる昭和三〇年代が一つのピークとしますならば、その年代の指導者の役割には一つの目標としていわゆる金の卵ともてはやされた若年労働力の確保ということがあつたでしょうし、同時に、労働環境の改善、つまり休日の確保とかあるいは労働条件の改善としてのいろいろな配慮、いわゆる条件整備というものが中心であつたと思います。

ところが、現代ではむしろ青少年を取りまく不安状況、あるいは青少年の積極性が欠ける状況の中で指導者は何をしていたかわからない。大学ではスチューデント・アベンチャーという言葉がはやっており、これは無気力学生と言われますが、それに近いような意識構造を持った勤労者に対して、勤労生活あるいは余暇生活、それ自体の内容を充実していくため、個人的な接触、あるいは彼らに対するそういう内面的なかかわりを持つことが指導者の役割の一つに変わりつつあるというのも一つの現況だろうと思います。という中で勤労青少年の指導者としての役割はいかにあるべきかという問題がその次に出てくるわけです。

私は、今、申しましたように、現代勤労青少年の現況として社会変化による生活変化、それによる意識が目的志向から無気力性に変わってきたこと、また、指導者の現況としては社会的条件の要請ということから、今まで外側からの条件整備に当たっていた人たちが、今後は内側の問題、つまり意識構造の問題にかかわることの方が大事であるという状況に変わってきたというふうに現代の状況を見ているわけでございます。したがって、そのような状況の中で指導者は今後どうあるべきかという問題をとらえていく必要があるだろう

と私は思うわけであります。

この問題を解決する一つとして私自身が調べ、労働省からも本を出させていただきました。イギリスのユースワークのあり方、あるいはイギリスのユース・アンド・コミュニティ・ワークというように変わってきた変化の中に一つの時代的な示唆を見ることができるとは思いますが、その一つは、ユースサービスすなわち勤労青少年に対するサービスということからユースワークへの変化ということです。これは例えばセンターとかユースエンプロイメントいわゆる勤労青少年福祉員のような活動をセンター中心にやっていたものを、コミュニティの中で、サービスではなくともに勤こうという理念に変わってきたことを意味し、この変化が六〇年代から七〇年代にかけてみられることは、私たちのこれからの進むべき方向を示唆しているのではないかと私は思います。そういう観点からでは私は集められた青少年団体の活動というように形での勤労青少年ホームのあり方について、これからのあり方を次の三分の二にひとつ提案してみたいと思います。

以上で私の第一の発言を終わりますが、意識構造の変化、あるいはその状況の変化に対応して指導者の役割も変わってきますと、指導者自身の育て方、あるいは指導者自身が果た

す機能も変わってくるということを、次のときの一つの具体的な提案として述べてみたいと思います。以上です。

加藤（司会） 大変時間が正確でございます。坂口さんは三〇年代から五〇年代にかけての社会構造の変化、これが生活環境の変化になってきて、青少年自体が働くことの意味がわからないというようなことで転職とか生きがいの問題についての悩みよりもむしろ対人不安症というような精神構造を持つようになって、指導者の仕事も個人個人の心の中にかかわるような仕事を中心になってきたということ、イギリスのユースサービス、あるいはユースサービスがユースワークになったというようなことをお話しになったわけでございます。

では次は仙台市一番町勤労青少年ホームの阿部館長さんからお話し願います。よろしく。
阿部（講師） 阿部でございます。私は仙台市の一番町の勤労青少年ホームの館長をしておりませんが、実を申しますと本業は仙台市役所の労働福祉課長をしております。一番町の勤労青少年ホームの館長はかけ持ち館長であるということをごまかす白状しなければなりません。と同時に仙台にはもう一つ卸町団地の中に勤労青少年ホームがございますが、その館長もかけ持ちでございます。しかしながら、

私、一生懸命やっているつもりでございますし、ホームでの若者たちとのつきあいの楽しさを始終味わっている、そんな中から私なりの考えていることを申し述べてみたいと思います。

一番町の勤労青少年ホームは仙台の繁華街にあります。仙台駅から歩いて二、三分のところで東二番町小学校と申します。一〇〇年の伝統のある小学校の校庭の中にあり、小学校とそれから仙台市の公民館と勤労青少年ホームの三つの複合施設の一つであります。

はじめに仙台市の青年の状況を大まかに申しますと、仙台市内の就業者は約三〇万人でございます。このうち勤労青少年、二四歳までの青少年は約五万二〇〇〇人でございます。この五万二〇〇〇人のうちいろんな青少年活動に参加している青少年たちは一万人でございます。更にこの一万人のうち却町のホームも含めまして勤労青少年ホームに登録をしている者は約二〇〇〇人でございます。二〇〇〇人の利用者たちが一年間に遊びに来るのは延べにして六万人、こんなふうな状況でございます。一番町の勤労青少年ホームは全国のホテルの中でも確か七番目か八番目かに開設されました、昭和三十九年の暮れでございます。そのときから仙台市内の青少年活動のいわば中核となつていろんな仙台市内の青

年活動のリーダーとして活動してゐるわけでございます。

三十九年の設置当時とどんな変化があるだろうかということとおおよそ拾つてみましたら、登録者の数は現在二〇〇〇人と申しましたが、最盛期の昭和四〇年は約六〇〇〇人でございました。そのときと比べると三分の一に減つております。それから利用者は昭和四〇年当時約五万五〇〇〇人でございます。現在六万人で利用頻度は変わらないわけでございます。それから学歴の状況を見ますと、開設当時は中卒の就業者がかなり多かつたのですが、そのわりには当時からホームを利用していた青少年たちは高卒から二、三年経つた人たちが多く最近の高等学校社会の中でもこの状況はあまり変わっていないわけでございます。

サークル活動が非常に活発でございます。このサークル活動は現在一番町の場合、二二のいろんなサークルがありますけれども、この元の形はホームができた二、三年のちに現在の形ができております。サークルの状況を簡単に申しますと、集団的にやりやすい課目、総合サークル、山に登つたり海に遊びに行つたり、そういうたふのサークルが非常に長続きしております。例えば個人的な力によるサークル、演劇ですとか絵画グループですとか、こういったものは長続きしませんでした。

このような状況が、ここ一四、五年ずっと続いてきています。これは若者が持つてゐるエネルギー、なんかやつてみたいという若者の気持は今だ変わつていないんじゃないだろうかと思つてございます。ただ最近のホーム利用者の登録者数が減つた分は、活動の多様化によつてホームじゃなくて別の民間の施設のほうへ流れていつてゐるのではないだろうかと思つております。

そういう中でホームをどう運営していくかを日ごろ考えるのですが、きょうのこのプログラムも三表にもございますけれども、希望する余暇の過ごし方が変わつてきてゐるわけでございます。こういった若者の余暇需要の変化、これを見つめながらホームの運営をしていかなければならぬだろう。例えば、一番町のホームの場合、日曜日の利用はふだんの日の三分の一以下でございます。それから日曜日に運動会なんかやりますが、これはもう年ごとに集まりが悪くなつております。それにひきかえてふだんの日の夜にやります盆おどりなんかは非常に盛会でございます。こうした余暇需要の変化に対応したホームの施設の改善と運営が必要であらうと思つております。

昨年、学校の校庭に夜間照明をつけまして、勤労青少年ホームに開放してもらいました。

テニス、バレーボール、ほんの遊びごとでとどまっていますけれども、これによりまして一日当たりの利用者数が五〇人くらい増えました。今現在一日当たりの利用者が約二〇〇人です。このうちの五〇人くらいが夜間照明によってスポーツやなんかをやりに来る状況でございます。

こんな中で若者と指導者のふれあいはどうあつたらいいのだからかと考えているのですが、同じくシンボジウムの資料にございますように、若い人たちの離職の状況、三年目で四六・六％という離職状況があるわけでございます。それから仕事に打ち込んでいるときに生きがいを感じるという青年は二八・七％、そして、希望する職場は自分の才能が生かせる職場を望んでいるが六二・七％となっております。この数字を見て私は若者自身のギャップがあると感ずるわけでございます。つまり職場で埋めよう、仕事で埋めようというところではなくて、スポーツ、趣味、あるいは友人や仲間とのつきあひといった形で埋めていこうとしているのではないだろうかと感じているわけでございます。

こんな中で若者たちはホームにはいわずかみしを脱いで遊びに来てくれているわけでございます。こういった若者たちと私は同じ時間を、同じ空間をもとにしていくんだと、

そんなふりを気持で、いろんな活動を一緒にしていきながらふれあいを深めていこうという心で取り組んでいる次第でございます。

以上簡単にございますが終わらせていただきます。

加藤（司会） 阿部さんのお話しは昭和三十九年勤労青少年ホームができた当時の青少年と現在の青少年の変化についてお触れになりました。ホームを運営する人は青少年の変化あるいは社会の変化を的確につかんでやらないと、利用者そのものが減るのではないかと思います。利用者が、いくつか具体的な点を御指摘になつたわけでございます。

それでは次は神奈川の中小企業団体中央会の労働部長をしていらつしやる高橋さんからお願い致します。高橋さんどうぞ。

高橋（講師） 高橋でございます。私どもはただいま御紹介にあずかりましたように、国の設置機関として各都道府県に置かれております指導団体でございます。こういった指導団体が現実に勤労青少年の事業にどう取り組んでいるかということにつきまして若干お話しをしてみたいと思います。

まずこれからのデスクッションの中で、この中小企業団体という言葉が出てきますので、私どもの中央会の性格だけちょっと事前にお話しをしておきたいと思ひます。

今、申しましたように、私ども中小企業団体中央会は、中小企業基本法に基づきまして資本の額で一億円以下、あるいは従業員数が三〇〇人以下の企業です。これが中小企業になります。それから業種的に小売業、サービス業というのが一〇〇〇万円以下、従業員が五〇人以下、それから卸売業になりますと資本金が三〇〇〇万円以下、それから従業員が一〇〇人以下、これらの第二次産業、第三次産業のすべての業種を指導する指導団体でございます。ですから各都道府県に一つずつこういった団体がございます。本来の目的は、皆さまがたが町にお帰りになると、商業関係でしたら商店街何々協同組合というような文字がお目にかかると思いますが、そういった経営者団体、地域業種などの経営者団体を組織するのが私どもの役目でございます。当然国のほうの指定事業と、それから私どもに置かれております神奈川県の行政指導を推進するということである事業を実施しているわけでございますが、それらの協同組合の組織化から始まりまして、当然組織化が始まると金融問題であるとか税制問題であるとか、こういったものが指導の対象になるのです。この勤労青少年の問題になりますと当然労働問題の中に入ります。私、御紹介いたしましたがように労働部長ということで私

以下八名の職員がこの中央会の労働部の中であらゆる問題に取り組んでいるわけでございます。これが一応私どもの組織の内容でございます。

本題に入りまして、中小企業における勤労青少年の現状はどうなっているかということをもまず御説明してみたいと思います。

昭和五十二年度の労働力調査によりますと、勤労青少年が七〇八万人いるということでございますが、ことし五三年の三月に新規学校を卒業しました中卒、あるいは高卒だけを見ますと、約六七三〇〇〇名、これは全国です。それから、これを更に私どもの神奈川県を見てもみますと、やはり中学、高校で五三年の三月に卒業した者が約二万三〇〇〇名あります。この二万三〇〇〇名のうち中卒が約二六〇〇名、高卒が約二万名でございます。この二六〇〇名あるいは二万名のうち、当然神奈川県は他県より若年者を雇用しておりまして、これが高卒の場合約二万名のうち一万一〇〇〇名が他県から入ってきているような状況でございます。合計しまして約二万三〇〇〇名でございますが、このうち今年度中小企業、この意味については、さきほど中小企業基本法で説明しましたが、この中小企業にどのくらい入ってきたかと申しますと、中卒で約二六〇〇名のうち一九〇〇名が入って

きましたから中卒のうち七、八〇名が中小企業に採用されているということでございます。高卒の場合で申しますと、中小企業での充足は約四五〇〇でございます。最近では小規模になるほど求人数が多いのですが、充足率になりますと小規模になるに従って非常に低くなつてきております。しかしこのように企業を挙げての努力にもかかわらず、二、三年で中小企業における勤労青少年が離職していくという問題がやはり中小企業の中で大きな問題となつてきております。こういう中で我々勤労青少年福祉員としてはこれらの問題を抱え、悩んでいるわけでございます。

では具体的に私ども中央会としてこういった事態にどう対処しているかということについて、若干事業の説明をしてみたいと思います。私どもでは先ほど申しましたように八名の労働指導員がおりますが、傘下の団体と致しまして九三〇団体を数えております。したがって、いろいろな施策を約九三〇の団体に浸透させるためには八名の指導員だけではむづかしいということで、これらの労働問題の推進役として登録労働相談員というものを設けまして、勤労青少年の問題あるいは労働条件の問題、それから社会福祉に関する問題、こういった問題の推進役に当らせております。約二年間にわたりまして基本教育を更

に高等教育を実施し、中央会独自で相談員という資格を与えて傘下の組合員にそういった問題を指導するという役割の人たちです。私どもはこういった人たちを中心に特に勤労青少年問題に深くかわり合いを持ちながら事業を推進しているわけでございます。

ただ、われわれも含めましてこういう相談員にいろいろな福祉の問題、あるいは勤労青少年の問題で大きな問題が生じております。二、三それを挙げてみますと、先ほど充足率を申し述べましたように、昭和四〇年代の高度経済成長におきまして、中小企業も大企業と同じように非常に人手不足だったわけでございますが、この当時中小企業で人材を得た場合ほとんどが高年齢者の中途採用者であつたわけでございます。ですから現在も以前も労働管理につきましてはむしろ若年労働者より中高年齢者に主体を置いた労働改善なり労働対策というものがとられていたわけでございます。こういった中でやはり二、三の学卒者が入つてきました。平均的に勤続者の平均年齢が高いわけでございまして、人間関係の問題であるとか作業関係の問題で非常に問題が出てくるということが第一点として挙げられます。

それから第二番目に、新規卒業者が就職しても、同年配の人、あるいは同僚の人たちが

非常に少ないということで、生活相談や職業相談、こういった相談を求めようとする人たちが非常に少ないし、また企業側におきましても当然若い人の担当者といいますが、労務担当者というものが人数が少ないために社長みずから、あるいは専務みずからいろいろな問題をやらなければならぬということ、ついなおざりになるということで人間関係の問題が多く出てきております。

それから、更に突っ込んでみますと諸施設の不足の問題も挙げられます。寮にしても福利厚生施設の問題にしても、設備が悪いし少ないという問題、それから教育投資とか予算とか、勤労青少年にいろんな事業に参画させる場合の時間の配慮もやはり欠けている。こういうことが即離職状況につながるといふことでいろいろ問題点があるわけでございます。

それから、私のほうで勤労青少年をどうやって現在までとらえてきたかと申しますと、実は県下の中小企業のために共同雇用事業をやっております。これは二、三の県の中央会もやっているとありますが、特に私ども三十七年から従来呼ばれております集団求人という名のもとに、神奈川県労働部と私どもと、それから求人をする事業所団体が共同して、あ

くまでも組織によって充足をさせようということ、北は北海道から南は沖縄まで各地の職業安定所、あるいは学校に出向きまして、団体による採用をしているわけです。当然そういう採用をすると同時に、定着の問題であるとか労働条件の問題であるとか、青少年の指導問題というものが発生してくるわけでございます。こういったものを私どもはあくまでも組織を通じて現在まで行っております。今年も大卒を含まして二百二、三〇名ほど充足がなされておりますが、やはり個々で求人をするすゝと将来的にいろんな問題が出るということ、組織を通じ私どもが採用計画から定着に至るまで企業の相談と指導にあたっているということでございます。また時間がありまして具体的などういう方法で事業をやっているかということにつきましてお話しをしたいと思いますが、一応私の説明を終わらせていただきます。

加藤（司会） 高橋さんは中小企業における勤労青少年の現況をお話しになりました、かつては高度成長期は四〇代の人たちを中心にする労務管理だったけれども、新規学卒者がたまたま入ってもそれに当たる担当者がいないというような悩み、また施設がないこと、あるいは時間の配慮に欠ける等々のことで問題があるというようなお話しがあったわけで

ございます。

次は勤労青少年福祉推進者の立場から、松山の代表取締役社長さんの松山さんからお願ひ致します。

松山（講師） 松山です。私は勤労青少年福祉推進者でございますがまだできたての任やはやで、本日こちらに講師として招かれ、ほんとうは私、もつと勉強しなくてはならない立場でございますが、私なりに感じたことを述べさせていただきます。

私の会社の環境と申し上げますが、背景がありますのは、現在NHK辺りでブームになりました「おていちゃん」の町浅草でございます。その浅草というところは外面的には非常に華やかな町でもあるし、またいろんな行事のある町でございますが、私どもの居住地域におきましては日本の恥部と申しますが、西は釜ヶ崎、あるいは東京は浅草山谷というような状況の下にある町並みでありまして、昔から地場産業と称します皮革産業の非常に多い町でございます。そのような中であつて、私の「株式会社松山」は、三チャン産業の延長のような会社でございます。三チャン産業と申しますと親父がおりお母ちゃんがおり兄ちゃんがいるというような形の企業形態で、本当に零細というか、本当の小さい家内手工業的な環境で生産に従事しているような方の多い

町でございまして、その状況のようなどころで私も事業所を営んでおります。私どもの企業というものは昨年こちら一勤労青少年福祉シンポジウムへの講師をなされました大塚製靴の赤間さんのような大きな会社辺りの下請け会社为主でございます。そのような形においてピーツと申しますか、一台の機械を自分で持つて、一人が親方であるというような企業形態をなしているような次第で、私の会社だと、契約、従業員契約ではなく出来高制という形においての企業形態でやっております。

このような状況におきましていろいろ若者像だとか、職場における若者像だとかということを私なりに感じたことをちょっと述べさせていただきますと、今の若い人には非常に物わかりがいい若者が多いということで、スケジュールに従って物事をやらせるとなるとかこなしていく。ところがいろんな会社あたりで自分の意見というものを求めると笑みでごまかすというか、自分の意見をなかなか言わないという方が非常に多く見受けられます。地域社会における若者の状況をみますと、若者は祭りというようにものに対しては体をぶっつけていく。五月にあります三社さんの祭りの場合、方々からサークルを作つて、あるいは仲間を誘つて一つのみこしをかつぐんだということ非常によく集まつてくるより

でございます。最近では町会の役員さん辺りもそういう若者の力をいかんして発揮してもらいか、あるいはそういう力を持っている人を町会のなんらかの仕事に携わつてもらおうじやないかというように意見も最近出てきているように思われます。これは社会参加から事業に参加するという逆の方向かも知れませんが、そのような形も見受けられると言えらるうに思います。

私は、今の会社とは別に柔道の道場をやつており、今の若い人に接しておりますが、趣味でそういうところへ来る人を見えますと、具体的にみれば非常に即物的行動をする人がある。なににしたいんだというところすぐそれをする。フリーリング行動というのですが、願望が出てくると内部でもつて押えることができないような若い人が非常に多くなつてきているように思われます。私が今申しましたことは、勤労青少年の現況と申しますか、あるいは若者そのものの現況ではないかと思ひます。

次に指導者の役割についてですが、指導者としての生きがい、勤労青少年福祉推進者の機関誌「ユースワーカー」の七九号の六ページにおいていろいろ研究発表なりいろいろな形が出ておりますので、それを参考にしたいだきたいと思ひます。表三、あるいは表

四に指導者としての生きがい、あるいは若者の活動が載っておりますので、御参考にしたいだきたいと思ひます。

それから福祉推進者の今後ということでございますが、これはいつのときにも言われることなんでしょうけれども、勤労青少年福祉法の普及、あるいはPRしていかねば多くのの人に印象づけるかということだと思います。

それで勤労青少年福祉推進者のわれわれの立場の位置づけと社会的地位の向上についてもいろいろ勉強していかなければならないということ、また推進者たるわれわれ自身の自己啓発ということもやつていかなければならないのではないかと。そういうことができまうと、今の一般勤労青少年福祉推進者の形をもう一歩進めて、主任勤労青少年福祉推進者のような形もつくつていただきたいというように気持ちを持っておりますし、また、推進者間のいろんなデータなり情報なりを提供して、連携をもつて行動していきたいと思つております。

現在の勤労青少年福祉推進者の規定に対していくつか提言をしてみたいと思ひます。私どものような小さな企業体においても推進者を選出していくために、現行規定の二〇名以上というのを、若者の人数を五名以上ぐらいにし、枠を拡大していつていただきたいということをお願いしたいと思います。また、年

齡の規定が二〇歳未満となっておりませんが、最近では我々のような小さな企業体においても大卒者ももうぜい就業していますので、この年齢を二五歳ぐらいまでに引き上げていただきたいということを痛切に感じております。また、「勤労青少年の日」を国民の祝日にしていただければ非常に望ましいのではないかと、このように思います。

以上で私の話しを終わりますが、私は系統立つた勉強をしたわけではございませんので、私を感じるままに述べたことをお許しいただきたいと思えます。

加藤（司会） たいいま松山さんのお仕事を通じて見た若者像のお話しと、指導者の現行規定についての若干の提言がございました。それでは最後に「若い根っこ会」会長の加藤日出男さんにお願ひ致します。

加藤（講師） 加藤であります。私は、きょうただいまここにおります司会者の加藤先生はじめ皆さんのお話しを聞いて、メモを取っていたわけですが、これは大変光栄だと思っています。なぜなら、このチャンスにもかなり吸収できる。自分と違ったことをやっておられたり、あるいは考え方も違つた、あるいは経歴同感だという人の考え方を、こういう会合でさえも私は非常に貧乏なぐらい自分で発言するより盗み取つていこ

うというわけです。若者たちが、たくさんの施設がございしますので、その施設に寄つて来て食欲な欲望をかき立てるにはどうしたらいいんだらうというようなことを、日ごろ思っているからなんです。

私がこの「若い根っこ会」という小さなサークルを始めたのは昭和二八年の三月で、まだ誕生日が来なかつたので二三歳だったのです。今、数えて五〇、満で四九歳なんです。いつの間にかやたらと歳月が過ぎたわけですが、余儀なくそうせざるをえない方向に私生活が発展してしまつたからです。私の家が「根っこの家」だったわけです。来る範圍はごく知れた近所のお手伝いさんとか、あるいは丁稚奉公している店員さん、こういう人たちがだったわけですが、だんだん範圍が広くなりまして、広くなるだけの時代的要求もニーズとしてあつたのかも知らんですが、非常に大きくなりまして、言つてみれば手に負えなくなつたのです。青少年の施設なんていうものは何もなかつたので、会館を造つたわけです。そうしなければ自分の生活が立つていかなくなる、こどもも二人おりましたし。そんなことで運動を始めてからちょうど七年経つた昭和三五年のときです。会館を造る氣運に迫られまして、いろんな方の御

援助で埼玉県川越に会館を建てていただきました。これは任意団体というわけにはいかないのでサークルに法人の資格を得たのではなぐして、建物を法律的人格と見なして「財団法人根っこの家」というものができました。建物はそれより半年早かつたのですが、三六年の秋に労働省の財団法人として許可になつたわけです。このとき、労働省とかかわり合つたわけです。

次に、それまでのサークルはどうなつたかといひますと、この法人を利用する、根っこの家を利用するクラブ活動機関ということとで今日までも若い根っこ会が一体となつて法人下にあるわけでありました。

さて、その下における現況なり推移なりをいちいち申し上げると時間がございせんので、ただ今、申し上げたとおり、お手伝いさんや住込みの青年が多かつたのでありますけれども、時代の推移とともに今日では農業青年、それから看護婦さんとか、先生もたくさんいます。つまりお手伝いさんが看護婦さんとか幼稚園の先生、あるいはいろんな福祉関係の施設の保母さん、こういった方に置き変わりましたし、それから店員さんもないわけではありせんけれども、圧倒的多数は店員でなくなつてしまいました。もちろん大企業のブルーカラーもおりますし、銀行員等も

いるというように広範な私たちの集りになつたわけで、あとでまた時間があつたら触れられると思いますけれども、非常な変化をきたし。今日もまた、きたしつゝあるわけです。

それから多少のレジュメみたいなものを書くに書きましたけれども、これはことに坂口先生のお話を伺いながら一番の問題は学問的な表現というか、裏付けられた表現で、私が言わんとしていることを社会心理学のお立場で大変うまくお話くださいましたので、もう言うことないのでありまして、全く教えられる次第でございます。

さて、この二番にテレビの問題を特に入れさせていたわけですね。私は先ほど糸川先生のお話を終わりの一五、六分が二〇分ぐらいは伺うことができませんでしたけれども、最後尾の席から聴いておりました。お話を聴きながら見渡して参加者が御年配であることを感じたわけでございます。きよりのテーマは「勤労青少年」、言ってみれば若者です。若者の指導者がいかにやらねばならないかを討議し合う。おそらくここにお集まりの先生はお子さんたちやお孫さんの世代の問題をどうあらねばならないかを日ごろお考えになつたり、またその立場に立つて指導なさっている人たちなんだと、こう思つたわけですね。そうしますと私などもそのほぼ同年

齢でありまして、結婚も早かつたせいか子供は二三と二一の青年がいるわけでありまして。会員のいつても主力になつてゐるのは大体はたか前後、一九から二二、三でありますから、ほほ、うちの子供と同じか以下の子供たち、青年ということになります。これを始めた時には生まれていなかった人たち、これが今、私の周りにいて、その渦中に生きてゐるわけでありまして。したがつて、彼らがものを視覚的にとらえる、これを導くことは簡単でありますけれども、それは全く事実なのでありますから、したがつて、その視覚的なものに訴えるにはどうしたらいいんだろう。これも今日考へてゐる問題の一つなわけでありまして。この視覚的な問題というのは、言ってみれば漫画ならば一組の対立するギャング同士でもなんでもいい、その間が省略されてしまつて、「ズサリ」、「バサッ」とかと、つまり読むべきところがなくて見ればわかるわけですね。随分省略されてゐるわけです。したがつて、このレジュメの三番、あるいは二番のDとつながるわけですね。一つのものをやろうとする時に、やるのが仮りにお祭りだとしても三時間で終わる、あるいは半日で終わる、一日で終わるという場合、その準備のために討論を長くしているということに非常に耐え難いのではないかと、むしろ、早くや

る方向で自分は何をするかということ意識し、そして、目標が定まると、極めて積極性が出てくるのではないかと。若者は消極的だといふ面もありますけれども、私はそういう省略してやるということが決つて自分の持ち場が決まると非常に行動的になつてきた。その行動までの時間が長いと、ウォーミングアップだけで終わつてしまふというようなことにはあまり付き合ひなかつたわけですね。それは果して全部なのかどうか全くわからないのでありますけれども、そんな感じがします。

それから、新宿あたりのディスコが非常に繁盛しておりますけれども、これは「サタデーナイトフィーバー」みたいな映画がヒットしたから、それではやつてゐるのか、ほくはそう思わないですね。そう思わないので忙しくないときには付き合つてゐるわけですねけれども、まあいつた所に移行していく基礎がずっと前からありましたね。あれはいけないうことだと言へば簡単に済むのです。しかしあそこには自分でお金を出して行くのです。ただの施設じゃないんです。女の子なんかでもフォークダンスの指導をやつてゐるわけですね。しかし、指導されますと音痴の者が損をしたり、運動神経の鈍い者が損をしたりしまして脇役になる可能性がある、つまり傍観者に立たされます。いろんな施設には指導員が

いるわけで、皆さんのような指導員ではなくフォークダンスの連人のような研修を受けて身につけた人、あるいはゲームの大変りまくていわゆるレクリーターという人たちがいます。つまりここでは主役と脇役とはつきりしているのです。脇役はどうもつまらないです。そのうち脇役でもなくその他おうぜいに変わってしまう。しかし、自分で金を出して行つて、片隅にいても機会をうかがつて「おれだつてあの程度ならやれるぞ」というような場がありますとやるんですね。つまりデイスコが楽しいんじゃない、お金を出して行く魅力がここにあるというようなものじゃなからうかなと思つてあります。

非常に飛び飛びで申しわけなのですが、それから、ほとんどの人は職人なんですね。あまり理論だつてなにをやつてだからこうなつたなんていうデータを捜すよりは、すべてをぶつつけてきよう一日が生きていてよかつた、そう大げさに思わないまでも「とてもよかつたな」とこう思うのはどうしてだろうと思つと、いつも片隅にいてあまり参加して来ない、参加しても恥ずかしそうにしている。自己紹介の番が回ってくるとどこか便所がなんかに行つてしまつて逃げてしまいたい、そんなのがまず来てくれることが大切なんです。「こいつはなんで来るのだろ」と思つてつ

いてぼくが集会から外れてしまつてそれと時間をかけるほうが多いんですね。向き合つてカウンセラーのようなことはしたことがないわけです、たださりげないわけですね。それは電車の中で会つたときと同じなんです。性急になにが面白いんだと聞いてもこれは無理なんです。やつぱり来てよかつたと思つたにはあまり理論立つたものがないんですね。後から何がよかつたというよりまた行きたくないことが大切です。また行きたいというのはそこに建物があるからじゃなくて、確か坂口先生がおつしやつていたように施設中心からコミュニケーションというか、私はコミュニケーションというよりも人を求めているからだと思つてわけです。その人は甘えたい人でもなんでもないのです。単に声をかけてくる人でもないんです。これも理屈ではちよつと言にくい、大人だつて同じじゃないですかね。「あいつにまた会いたくなる、なぜだろう」と思つても答えがないですね。会いたい人のところに行くわけですよ。ですから坂口先生のお話しを伺えば、都市型になつてきたその気持が、ふるさとということばがいいかどうかからんけれども、なんとなく、ふるさとを思ふようにまた会いたくなる。また会いたくなる条件の整備というものが、施設その他に、今後そういう形で内面的に迫られる時代が来てい

るのではないかと思つてわけです。丸々四半世紀こんなことをやつてきましたので！

きょう私は「根っこの家」に行く日なんです。きょうは多分三人か四人より来ないと思います。月一ぺん水曜日が行く日なんです。ここが終つてからちよつとはかによつて、それからですと埼玉の川越に着くのは六時半になると思います。従つて、終わるとすぐ電話を入れて、「待つていろよ」ということになると思います。しかし、多分じつと待つてゐるんでもなんでもないですね。だれが来るかわからないけれど、自分たちで金を出してきょうの会合をやるよというのです。晩めにたつぷり料理を作らねえらん。日ごろ作つてもらつたものを食べることに慣れている者も、初めての包丁を動かしながら話はずむだろうと思つてです。これを向うにいる三人の職員と六人で、「さあ話し合いをしましょう」と言つたら、ほとんどが沈黙してしまひだらうと思つてです。でも「おれは遅くなるから晩めしを頼むよ、行つたらまたなんか手伝うからよ」ということになりますと、多分「会長はさ障つてゐるんだな、遅いんだな」と思つて少しは張り切るだろうし、こっちは済まないと思ひながらいたでくわけで、作る過程にも話し合いがあるだろうし、別に話し合いなんではないのではなく、食べにや

らんのですから作るわけで、ほんとんど理屈なしに「なぜおれはここにゐるのだらう、なぜここに来たのだらう、なぜ知らない人とこんな料理を作っているのだらう」とほんとんどが一人一人にかえってくるのではないかと思うわけです。

大変変わったことをやっていますので、こういう話をしているのもいつも孤独なわけですが、けれども、ぼくはこの中の会場で孤独で聞いてくださる人があれば五分だ、全く五分だ。こっちは孤独でしゃべっているのですから孤独で聞いてもらいたいな。そうすると多分孤独な人々が、若者が、たとえしばらく経つと姿が見えなくなつて来なくなるかもしれないけれども、その青年にとつて、ある一時期熱心に通つたホームというのはなんであつたのかということ、それ自身がおぼろげながら自分の中に定着させていくのだらう。だから来なくなつても私はいいんじゃないか。頭数で以前と対比してこうだということはおろおるする必要もないし、その青年たちもやがて家族人になつていくし、そうそう来られないでしょう。

若者も出世しなくても金もたまらなくても、ほんとんど老人になることだけは、途中で死なない限り約束されているわけですから、その過程にあつて、「ある一時期、熱心にせし

ムに通つたのであらうか」ということが、その青年なりに心のどこかに果実になつておればいいんじゃないかというようなこと感じているわけです。終わります。(拍手)

加藤(司会) 加藤日出男さんは二六年間に及ぶ若い根つこの家の実践を通して大変哲學的なお話しをされましたけれども、私もちよつとこの壇上から場所が悪くて聞き取れなかつた点もありますけれども、なんかあきらめの境地というか、なんか非常に高い境地に立たれて、こういう青少年が利用する場の話、指導者の話をなさつたのではないかと思ひます。

ひととおり五人の先生がたのお話が終わつたのですが、これからあと三分くらゐずつ補足をして、それともその前に休憩をとりましてそのあと補足したほうがいいと思ひますがいかがでしょう(拍手)。それでは休憩をとりましてそのあと補足して討論に移りたいと思ひます。それでは休憩致します。

(休憩)

加藤(司会) それでは再開致します。前

の順番でまた坂口先生から補足をお願い致します。大体三分くらいということでございますのでよろしく。

坂口(講師) 私のほうから。先ほどは大きな話でありまして、現状というのを大まかに見たわけでありますが、三分間に一つの提案をしていきたいと思ひます。

私が先ほど申し上げましたことを要約するようになりませんが、現代の青年が非常に不安定であり、あるいは無気力的であるという状況が社会の中に生じてきている。そこで勤労青少年ホームの持つ意味というのはなんだろうか。先ほど加藤日出男さんが、「また行きたくない、会いたくない」と、こういうところに一つのポイントを置いてお話になりましたが、まさしく勤労青少年ホームというのはホームとつく以上そういう機能を持っていると私は思ひます。つまり現代社会の変化というものはプライマリ・グループとしてのいわゆる家族集団とか村落共同体的・集団的活動というものが基本的な人間の生きていく果としてあったものが崩壊されてそれがなくなつて出てくる一つの大きな状況であるということが言えるだらうと思ひます。そこに勤労青少年の持っている意味があると思ひます。それで、これから、お話し、提案したい事

柄は、勤労青少年ホームを中心にした私の考え方でありませんが、提案として三つほどしていきたいと思ひます。

その提案したい前提としての領域は、私は勤労青少年に対する福祉的なアプローチは、先ほどから触れてますように人と人との人格的な接触ということがいけば大事なんだ。それがホームのホームたるゆえんであると私は思ひます。したがって、人格の触媒作用として働く指導員、指導者のあり方ということが基本的に大きな問題になる。しかもこれは先ほど言った状況と同時に、もう一つ側面で見ますと、産業心理学の中でいけば今日課題になっているのは、ジョブ・エンリッチメントとか、クオリティ・オブ・ワーキングライフというように個人が仕事に働いていく働く生きがいということにかかわって、それが産業心理学の大きな、あるいは労務管理の大きな課題になっている。かつては低成長時代には給料の公平化とか報酬の平等化ということから効率、効率性ということが労務管理の大きな課題でありましたが、今日ではそういった個人の労働に対する質的充実ということが労務管理の大きな課題にまでなっているというのの一つの流れとして産業心理学の中にあると思ひますが、その観点から見ましても、ホームの持っている役割というものが二

重に三重の意味を持つてくるだらうと思ひます。

そこで私が強調したい事柄は、ホームが現在約四〇〇でできていると聞いております。しかし、建物ではできるだけとも本来のホームとして機能していかないという状況が多くあるのではないかと、私はそれに非常に憂いを感じるのであります。「また行きたくない、彼らと会いたくない」ということがホームを向きだしていうとする一つの大きな魅力であり、常道的な動機付けであるとするならば、ホームに夜間照明をつけ、総合サークルがいい、体育施設がいいというだけが対策ではなくて、根本的なこととして私はその指導者が触媒作用を行える指導者であるべきだと思ひます。その意味で、いけば最初に司会者の加藤先生が御指摘になったように、今の指導者に二つのタイプがあるんじゃないか、積極的な指導者、ついて来いというような指導者あるいは私なりに解釈してカウンセラー的な指導者、青年をよく理解し、あるがままに受け止めていこうとするタイプの指導者、そして、どちらからというところ積極的指導者のついて来いというほうがいいんじゃないか、バイタリティーを感じて指導理念が發揮されていいのではないかと、こういう御指摘があったと思ひますが、私はどちらがいいタイ

ブというよりも、むしろ基本的には人格の触媒作用ができ、「俺はここで生きているんだ」ということを起こさせる関係を持つ指導者が大事ではないか。その意味ではむしろ積極的な突撃型リーダーのバイタリティーを感じるほうが、それに以合っているんじゃないか。むしろカウンセラーというのは非常に治療的であり冷たさがあるというよりな形で取られていく傾向があるかもしれない。けれども私はどちらがいいということではなくて、そこにはさきほどから触れているような問いかける指導者であってほしいと思うわけであります。

それが私の前提でありまして、それを具体的にどう進めるかということについて、私は勤労青少年ホームを中心とした勤労青少年の指導者について三つの提案をしたいと思います。第一は、これはもう大ざっぱな話もいいたるところであります。いろいろな勤労青少年ホームを運営委託するような段階にきているのではないだろうかと思っております。私は、事業団なりに運営委託を頼まれた団体を作って、いわば人材銀行のような一つの事業団を作って、そこに専門職を置き、運営していくという方法を探るべき時代に来ているのではないかというのが第一の提案であります。ですからワーカー銀行とでも言いましょうか、

あるいは運営委託をする団体を設置して、それが本場に専門的能力を発揮できるということとが望ましいのではないかと思っております。残念ながら現在のホームの指導員の人たちの状況を私なりに観察しますと、すべてのホームがそうかどうかというわけではありませんが、多くの指導員の人たちは勤務時間の短いということ、青年理解が十分でないこと、あるいはいろいろな役所の配属転勤の一過性の職員としての付き合いのかたとか、こういうことが非常に多く目につきます。勤労青年ホームは文部省系にある「青年の家」と違う点は、いつもそこをねがらにする、根城にする特徴があります。青年の家は青年の一過性の中で青年を扱うという特徴がありますが、ホームは一つの果づくりの現象というものを持っているのが特徴でありますから、そこに媒介者としてワーカーが働く時の一つの問題があり、そこに私は問題性を感じるわけです。そういう問題を取るために一つは私は運営委託の団体設置というように形の中で人材を供給できる事業団の中に一つ作ってやっていくという方法が、これからの勤労青少年ホームに対する大きなアプローチとしてあるのではないかと、提案として申し上げます。

第二番目は、現在中野のサンプラザに勤労青少年指導者大学講座というのが開設されて

います。この開設の意図はむしろ今のような状況を先取りして、そういう専門家を育成しようとして大学院レベルの講座を開いている。この人たちは非常にむずかしい国家公務員の上級職レベルの試験を受けて合格した少数精鋭の人たちで、それなりの高度の教育を受けている。こういう人たちの活用ということをもっと積極的に考えるべきではないか。それが何かつがりが有機的でない印象を受けるのであります。そういう点で私は、専門の教育と研修の機関を設置されているわけでありまして、それを拡充し、それを生かすということにおいて勤労青少年に接する指導者づくりということにウェイトを置くべきではないだろうか、これが第二番目であります。

第三番目は、ボランティア活動をやっていく、いわば有志のワーカーを養成していることが大事ではないか。これは継続的な指導と援助をしていくための専門職の片腕としてボランティア指導者を育成していくとともにそういうのを組織化していく必要があるのではないか。

私は、この三つが勤労青少年指導者の今後のあり方として重要であり問いかけられる指導者、また会いたくなるような関係を持てる指導者として勤労青少年の人生経験の価値的

な教育的なアプローチをしているワーカーを養成していくことが必要であると思うわけでありです。以上です。

加藤（司会） いい御提案でありました。では次に、阿部先生お願いします。

阿部（講師） 司会の加藤先生が指導者の理念を二つ挙げてくださいました。私はホームの指導者というのはその二つともそれぞれ大切であろうというふうに欲ばっております。まず青年を理解し受け入れていく立場、これは一番町ホームの館長の立場としますと、今、ホームに来てゐる青少年たちは個々の立場でやっていけば十二分であるというふうに感じております。一〇年ほど前になりますが仙台市青少年グループ連絡協議会というのが発足しました。一人ぼっちの青年をなくそうというスローガンを掲げて公民館の青年教室、あるいは四Hクラブ、あるいは地域の青年団、そのほか各種の青年のサークル、そういったいくつかの団体が連絡をしあってできた協議会なんです、一番町ホームの青年たちがその中心になって活躍してくれております。ボランティア活動もしたり、それから青年たちの集りも開いております。また十二月三日の仙台市民祭りのお祭りの牽引役にもなっています。引っぱり役になっております。そんなふうなところからこの青年たちにとっては青

年を理解し受け入れていく、そういったふうな態度で接すればいいんじゃないだろうか。もう一つ、いわば目標を立てて引っぱっていく、そういったところが実は非常に大切だろうと考えております。初めに数字を若干挙げて御報告いたしましたけれども、五万二〇〇人の青年たちのうち、青年活動に参加していない四万の青年たちがいるわけです。この青島たちをホームと呼び込んでいく、そのことが非常に大切だろうと思っております。

社会の機構や制度も新たな世代を包み込んでいくために改めていかなければならないと私は日ごろ思っているわけなのでございますが、そういった立場からしますと、昭和三九年に建てましたホームの施設の改造、あるいは運営のしかたの方向転換、そういったことを積極的ににらみながら新しい利用者をなんとか引っぱっていきたいと思っているわけでございます。

この一つの例としまして、いくつかの講座をやっておりますが、その講座をまとめてオリエンテーションをしたことがございます。これはまだその講座全体が済んでいませんので、その青年たちが今後グループを作り、あるいは既存のサークルの中にだけ残ってくれるか楽しみなどでございますけれども、こんなふうにして一度ホームに足を踏み込ん

だその青年たちをしつかりと押え込んで引っぱっていきたいものだと考えているところでございます。以上です。

加藤（司会） それでは次に高橋さんお願いします。

高橋（講師） 私のほうはさきほど中央会の採っている勤労青少年福祉員としての促進事業を若干述べましたので、今度は勤労青少年にどう触れているかということについて若干御説明をしてみたいと思います。

前半のお話しの中に共同労働管理の一端と致しまして共同求人をやっている、勤労青少年の問題はそこから出発するわけでございますが、一つ、神奈川県例を挙げてみますと、いくつかの共同組合でこの共同求人をやっておりますが、その中で最近組合として勤労青少年の問題をたいへん活発に採り上げている組合を紹介してみたいと思います。また、それにつきまして私ともいろいろ相談を受けてその組合と共催という形で事業を進めております。その一つに協同組合横浜総合センターというのがございます。これは従来は横浜市内の問題が市内でばらばらにあったわけでございますが、流通革命という問題、交通事情という問題から横浜の郊外、東名高速のインターのそばでございすが、ここに総合センターの団地を作りまして、約九五事業所

が集団で入ったわけでございます。当然市内から離れますので、従業員に対する交通の問題であるとか、それから人の採用の問題であるとかといういろいろな大きな問題が発生してきております。一応共同求人ということで大卒、あるいは中卒、高卒の求人を作り出したわけでございます。組織でありますのである程度の労働条件を統一しまして、中卒、高卒、大卒別に企業説明であるとか現地開拓であるとかいうものを進めるわけです。その中で何パーセントかが充足されるわけでございますが、私どもはそういった新入職員に対しては組合と共同で事前教育といいますが、新入社員教育というものを実施致します。

この実施につきましては、その業界の集会場であるとか会議室であるとか、あるいは団体の規模が大きく充足率が非常に多い場合は、勤労青少年センターを、借り切りまして、そこで一日新入社員教育、あるいは一週間なり二日なりというふうに区切りまして教育をやるわけでございます。まず中小企業の実態についてよく勤労青少年に申しておきませんと、やはり一年たち二年たち、実際に余裕が出てきますと他の企業との格差というものが非常に目についてきます。従来の経営者はやはり自分の力でこの事業をたたき上げてきましたが、現代の若い人はどうもそういった根性が

少ないという面もありますし、今、申しましたように企業間格差によりまして実質的な賃金はそう大企業と変わりはありませんが、間接的な部分につきましてはかなりの差があります。ただ中小企業の場合は将来性をやはり見てもらわなければいけない。その人の技術ですね。大企業の場合はこういふことを言いますと諸弊があるかも知れませんが、一応技術的な面は特定な部分以外は非常に少ないわけでございます。中小企業の場合はやはり石の上にも三年というわけではございませんが、やはりそこでみっちり勉強し、自分で能力を発揮することによって三年なり五年なりたちますと一人前になり、どこへ行っても押しも押されぬ技術者になるという面があるわけです。我々はそういった面を強調しながら新入社員に対しまして経営者ともどもに教育をするわけでございますが、全般的に経営者から見ますと、今までのお話しに出てきますように、どうも最近の若い人たちは、勤労青少年にはそういう根性といいますが、積極性がありません。これは私ども指導員から見てもそのとおりで、一応企業に任せておけばいいのではないかというような懸念が非常に強いわけですね。

それで教育問題の現況をちょっと見てみますと、もう小学校のころから進学ということ

が子どもたち、あるいは親のほうにも頭が付いて、我々の小学校から中学校時代のときのようながき大將的な人材が少なくなってきた、個人主義になってきてしまっている。それが企業に入ってきて企業がそういった社会的な教育をしなければならぬという面が企業の中でも問題化しているわけでありまして、それから先ほども若干指摘しましたように、我々自身と致しましても勤労青少年と接する場合反省すべき点がたくさんあります。まず、若い人の気持をある程度自分も学び研究していかなければならぬわけでございますが、こり見ますと会場の中にもかなりの年配の人もありますが、私は特に中小企業団体で福祉員とならている方、この方は全員でございせんが、ほとんどが何々協同組合の理事長であるとか、専務理事という方が非常に多いわけです。そういった人は自分の企業を持ちながら組合の運営をし、更にいろいろな役職を持っている方たち、そういった人たちが果して福祉員としての活動が十分に行えるかどうかという疑問があるわけでございます。したがって、やはりこういった勤労青少年問題に取り組む場合、小企業であっても二〇代なり三〇代の人をその企業から推薦してある程度出していただく。そういった人が、教育を受けていただいて青少年の指導にあたる。

これがまた地域的な活動につながっていくということになるのではないかと思います。基本的には私はこの勤労青少年問題を扱う場合、やはり受入側としての心構えといえますが、受入側としましてはそういったただ若い人にとりあえず問題をやっていたたく、いろいろな先生から自発的、実質的な段階では自発的という問題が出ておりますが、まず受け入れの段階で企業が若い人をそういった担当者に積極的に命じてやらせるということが基本ではないかと思えます。以上です。

加藤（司会）　ありがとうございます。

次は松山先生お願い致します。

松山（講師）　私は、若者の立場から企業主なりあるいは推進者の方がたに申してみたいと思えます。

若者はいつの時代でも大人から見ると「近ごろの若者は」という形で蔑視されるというか、低く見られるようでございますが、若い人というのは将来に対してのいろんな形の要素というか、不安要素を持っているようです。現在の状態においても行動においていろんな立場においても暗中模索であるというように若い人がおうぜいいる。その状態の人たちは適切なアドバイスを求めているけれども、なかなか現在の大人というのが自信がないというのか、そういうように対して暗たい

態度で接してくるというよりな話を若者からちらっと聞くことがございます。また親子の断絶だとか、あるいはこのごろの若者とは断絶があるというようにことがよく言われているようにすけれども、若者のほうからすると、「それは決して断絶じゃないんだ、おれたちの年代というのはジェネレーションの隔絶というよりなことはあるようにだけれども、断絶というものは日本の国民というか、ずっと係果がある状態においては断絶というものはあるわけがない」というようなことを言っているようにございます。

それで大人に対して接する場合には、大人の経験はすぐく尊重したいし、また敬虔な態度で接したいけれども、経験をあまりにも押しつけがましく話されると拒絶するんだというようなことを言っている人がおうぜいいます。そのようなことから、私も、勤労青少年福祉推進者というものは、若者の推進者になるように心掛けていくことがいちばんいいのではないかと思います。我々の言っていることがいくらかでも反映していくことによって、我々の立場というものも生まれてくるように思っている次第でございます。

このところ私どもの道場に通ってくる若い人のなかには、あまり運動をやったことがなく、胃が痛むだとか、あるいは不健康な状

態の作業場なので多少健康に留意していきたいというようにいろいろの問題をもって集まってくる人が非常に多く見受けられる次第でございます。そのようにして若い人と常に接することのできる推進者を多く輩出することをお願いして私のお話ししたいと思います。

加藤（司会）　はい、ありがとうございます。

加藤（講師）　昭和四十三年だったと思います。別にこの年はどうという年ではなかったのですけれども、私どもの小さなサークルが二十八年に始まったものですから創立一五周年というわけです。この年の記念大会では、日本青年館のホールは、いっぱいになりました。それより以前の三八年の「一〇周年に「関西に根この家を造れ」ということが決まってしまったのです。それで四八年の創立二〇周年までに着工しようということで、一〇年というものは遠い先だとはたちのやつは考えた。おれの三〇の時なら相当遠いと思ったわけです。ところが四三年になったらちょうどその一〇年間の真ん中、マラソンで言った連中は半分過ぎちゃったということに焦っているわけです。僕は責任者として大変大焦りました。なぞって国からの補助ももらわずにやろうと誓い合っただけですから、積み立て

をしてカンパ、カンパでやったんですけれどもあまり集まらないのです。四捨五入しても五年たつて五〇〇万円ちょっと切れていたと思います。ですから一年で割つたら大げさに言つても一〇〇万円も集まらなかったのです。当時土地を除外しても埼玉の根つこの家みないなものを作ろうとすれば一億円近くかかるわけです。この調子でいつたらもう一〇年たつても一〇〇〇万円、そうすると九〇〇〇万円の借金をしなければならぬ、たいへんだ、つまりできないんです。

日ごろからリーダーの要素というのは指導力だとか統率力だといわれますね。先ほど加藤先生のお話から引用させていただければ「ついて来い型」の指導力だろうと思います。言い換えれば、意見の違つた者まで抱擁していく愛情だとか、あるいは先見の明というかアイデアを持っているとか、あるいはそれを果敢に実行する実行力だとか。しかし、それはあつても責任感がなくて苦しいところで逃げてしまつたら意味がない。つまり使命感というか責任感、こうした五つぐらいのフアクターを人は言うようだけれども、考へてみるともともとこんなものをみんな持っている人はいないわけがないんで、唯物論者だつて車を買つて成田さんのお守りをぶら下げたりするのですから、人は弱いんだとほくは思つてい

るわけです。しかし、リーダーにとつてなくてはならないのが、孤独に耐えるということだと思ひます。これは、ほくがこの運動を始める原因が、住み込みで、学校を終えてからは、孤独だつたからなのです。だから人なつこいというか、人に会うことが非常に楽しみだつた。そういうところから自然発生したわけですから、それを自分にいつも自己催眠のように言つてきたのです。したがつて、できないものをできるような顔をしてはしようがないなと思つて、この大会でできないということをお告げしようと思つて来たのです。

ところが関西の体験発表のとき「四五年の万博にはみんな関西根つこの家に泊つて万博を見よう」という話が出て、「そうだ、そうだ」というようになつたわけです。つまり考へないでお祭り半分でそうだとさうと言うときには拍手をすればいいのですから、背伸びが始まつたわけです。いつの間にか根つこの会というのは大きな組織だと錯覚し始める。ほくはどんなに大きくなつても一人に変化はないと思ひます。一人はやっぱり一人だと思ひます。なにもやる気のないうつがいぐら集まつたつてどうしようもないし、もたれかかつたやつがいぐらいたつてどうということもない。しかしやろうという決意を持つのが何人かいるということは非常に大切なこ

とで、持続する可能性を持っているわけです。ただの集りて終わらないわけです。

それで正直に訴へたのです。後五年しかないんで、借金を少なくするために、大工とか左官とか電気工、上下水道の職人、配管工、畳屋、経師屋、なんでもおれは建築の職人だと思つてゐるのがいたら、たたとはいわれないけれどもボランティアなんてきれいな言葉はどういう意味がよくわからないけれども、あまり金銭、をもらふことを期待しないで、たとえ半日でもやつてみないかと問うてみたのです。そうしたら結果として、北海道の帯広から来た大工で、今も会員として中心になつてやつてゐるのが、「おれら職人がそんな半日で手伝つたなんて気分持てるか。職人というのはやっぱり自分のやつた仕事なんらかのものになつていなければいけないんだ。しかし、おれはそういう暇がない、だから参加できない。しかし今考へたらなにもそんな現場に行かなくたってできる方法がある。図面さえ見せてもらつたらおれはおれなりに木造建築で、もし木造建築の部分があるなら北海道にはえぞ松という木があるから、その図面に合つて一部屋分ぐらいの材料を提供したい。そのためにあらゆるところをカンパして歩いたり、転在しておる会員からカンパ、カンパで五年やればなんかできるだろう」と

いうようなことを叫んだわけです。えぞ松を送るって。そうしたらそれに触発されてぞろぞろと皆舞台に上がってきた。同じく大工で三〇の中ばを過ぎた会員同士で夫婦になった斉村という男が、「おれの手を見てくれ」と言っ出て、「一〇本ある爪のうち満足な爪は一本もない。電車の中で吊り皮にぶら下がるのが恥ずかしかつた。だけどおれはきょうほど大工でよかつたと思うことはない。おれは今の人と違つて直接協力したい。なぜって、おれは関西にいるからだ。その代わりきょうのあしたではおれも独立した一人の大工だからお得意に迷惑をかけるから、半年前からだつたら段取りして参加したい」と。

名古屋の日沖というのも、これはもう四人子供があつて会員同士一纏になつた。これも大工で今もボランティアで自分のうちを開放している。連絡所をやっている。これは女房こども皆で東名でやつてきた。「おれは中学しか出てなくて二級建築士の国家試験で、技能試験は一発で通つたけれども、筆記試験は何度も苦しんだ。会員もだんだん高校、大学出の人が多くなつてきたのでおれには少しひがみがある。横文字の言葉を言われると現におれはわからないことがいっぱいだ」と彼は言うわけです。「でもおれは今やつぱり考へた。家へ帰つたら女房とも相談する。おれ

も斉村さんと同じように参加させていたきたい、名古屋から遠くないから。おれがなぜそう思つたかは今会場にいるこどもたちが将来大きくなつたら、その会館に一緒に泊つて言つてやりたい。

『父ちゃんには学歴はないけれども、この建物が父ちゃんの履歴書だ』と、おれはそう言いたんだ。だからおれは絶対やりたい、結果としてこの斉村と日沖が中心になりました。設計施行は清水建設でしたけれども、全国から集まつた職人が、ある者は三日、ある者は二日、長いやつは一〇日と働いて、延べ千数百人で予定より早く昭和四六年の一月九日に完成した。会費は数千万の借財を残した。

自來洋上大学などやつて赤字にしないようにして稼いできました。とうとう三年前市中銀行から借りた全部の借金を返しました。この館長は私より七つ年上で、しかし右も左も青少年と、つまり自分のこども以外のこどもと義務的に付き合ねばならないという職業を彼は新たに選択することになった。ぼくはすべてを任せた。「どうせやつたらいいでしょう」と言うけれども、「あんたはおれのまねは絶対できない。おれもあんたのまねができない。だからあんたはあんたのやり方でやつてもらいたい。ただ一つ、ここに来るやつの中には何かしらの銭つこを出しても来た

いと思つてやつがいはずだ。その連中をお客さんにしないうでほしい。ここは全部会員の献身的な努力で、できたのだから。」と言ひ、そしてまず一番奥の部屋を見せました。北海の間というのがあります。ふしだらけです。えぞ松で造られていて北海道の西尾忠天たちから寄贈されたものでございます。信洲の間というのオールひのきです。これは長野県支部の大工たちがひのきを運んできて建てたものです。いちばん大きいホールは原木の丸太ん棒で造つてあります。これは私の生まれ故郷の秋田杉であります。秋田から持つてきたものであります。

ところで根つこの会費を払つた者は自ずから辞めると言わない限り会員ですから累計したら何万人にもなる。現在会費もきちんと入れて活動的な「いつでもやるぞ」というのは千五、六百人であります。昨年は一三〇〇人ぐらいたつた。しかし活動のいつも先頭に立てないけれども、なにかことがあればやつてくるという連中、この連中はほとんど会費を二〇年分以上取めております。私どもでは定期券と同じで、「会員証加藤日出男、上記の者は下記の期間会員たることを証す」と私の首になる日を書いてあるわけです。昭和六九年九月三〇日だから一六年ぐらひかな、それしか残っていないわけです。それは六五

歳までの会費を納めたからです。老齢年金が来るころだから頑張らなきゃしょうがないと思つて。ところが七六年も納めている小野塚なんていうのがある。「お前はなんで七六年」つて聞いたら、「明日香根つこの家が建つたころ二四歳だった。」と言う。「どうしたんだ」と言ったら「一〇〇歳までだ」というのです。もうここには言葉はいらないですよ。位になりましたよ。彼は「したいからした」というのです。おれは学校にも行っていないし死ぬまで現役の学生でありたい。いつ死ぬかわからないから一〇〇歳にした」恥ずかしいけれどもこっちは六五歳です。ほくより多く会費を払っているのがいっぱいいるのです。それから二〇年以上というのは五〇〇人以上いるのです。これが曲り角を支えてくれているわけです。財団法人ですから確かに社会的知名度が高い方もたくさん理事になっています。しかし、昨年度の一番の個人寄付者は会員で十九歳で入会し、今、三七になろうとしてあるすし屋で六軒の支店を持っている、これがいちばん協力してくれている。今度法人の評議員になりました。

私は、こんなささやかな運動ではありませんけれども、言ってみればこれまでそりやってきましたからこれからもやっていくというわけにはいかないのです。三日前の京都には他の

どこにもなかった刺激がありました。それはとても美人の女の子が入ってきました、だれが見てもすぐわかる京美人でしたけれども、もっとすぐにわかるのは身体に不自由なところがあるということでした。でも、初めて来て会場をたちどころに変えました。坂本竜馬たちのあの霊山歴史館のホール全体を使ってフォーダンスなんかをやったのですけれども、終日暗くなるまで踊り続けました。ではこの子はりとそういうことにたけていたのか、不自由な体でもたけていたのかと思つて片隅で聞いてみますと、「今まで見てばかりいたけれども、私より不自由な方が受付をしているのを見まして、あの人が踊らなかつたので踊らせていたたきました」。今までそういった人にはいすを差し出して「どうぞこちで座っていらっしやい」とかという仲間が多かった。しかしその子は初めて来たのに古い会員も彼女にさようないすを勧めた者はいなかつた。それで転びそうになるくらい厳しいピンクレディの「SOS」というのを最後に踊りましたけれども、あれは相当動きのある踊りなんです。ただこの子がやっている間たれもいすを勧めませんでした。この子の存在を忘れるような明るさがありました。桑川先生のあの話しほどではないまでも、同じような感動を覚えたわけがあります。終わります。

加藤（司会） 加藤さんから大変感動的な話を伺って私もちょっとなんか目頭が熱くなりました。

講師の先生方のこちらからの一方的なお話しはこれで終わりますして、今度残りの時間が五〇分ばかりでございますが、この時間を最大限に活用して会場の皆さま方と壇上の先生たちとの活発な意見交換の場にしたいと思ひます。どうぞ御遠慮なく活発に発言してください。

それでは質疑応答でも御意見でもなんでもけっこうでございますので、手を上げていただきますと思います。

中島（島根県・益田市勤労青少年ホーム館長）

坂口先生にお伺いしたいのですが、確かに立派なホームを作ってくれております。そして私のところは兼務ですけれども非常勤の指導員を二人はりつ付けております。しかしながら、これを運営する段階にいきますと非常に経費が少くない。それできょうは先生の補足で言われた一番のことですけれども、そうした形を取らなければだめじゃないかということを感じていたので、非常に意を強くした次第でございます。経費が少なく、十分やれませんか企業からお金を取るために後援会とい

うものを作ったわけです。そして企業から年間会費を取っているいろいろな事業その他をやっているわけですが、私の考え方は、やはりこれを全部企業団体に任せていくといかないのじゃないかと、そこで「あなたの方の小企業の若者をいろいろと指導してやるのだから金を出せ」という形をとって、どちらかというと中間的な形をとっていけばいいんじゃないかというように考えを持ってあります。その点について先生方にお伺いしたいと思います。

二点は、もちろん指導者、その人がいなかったら絶対にだめでございます。けれども勤労青少年ホームへまいります若者は、私のところに限っては女が多いわけでございます。大体女が六割、男が四割です。ところが女の指導者を得られない、勤務条件その他がありまして、それで毎度、毎度「ひとつなんとかその女の人をどこからか捜してくるから、雇ってくれんか」と言っても、やっぱり頭をふる。これから先やはりボランティアでもちろん補っていかなければならぬですけども、やはりなんらかの条件をよくして是非とも女の人を指導員に得なくちゃなんののではないかという考えを持ってあります。その二点について坂口先生ひとつ御指導を賜りたいと思います。

坂口（講師） 第一点の御質問は、運営経費という観点から、中間型の運営をしていくのが望ましいのではないかと御意見ですが、私も全くそのとおりであると思います。

企業からの後援会費だけで賄うということにおいてはいろいろな制約が出てまいりますし、また派生的な問題が出てくると思います。私ではできる限りむしろ青年が職場から離れたオフザジョブの中でホームとして生かしていくということが基本的なあり方だと思っております。その経費においてもそういう形をとることが望ましいと思います。ですから運営経費の不足はやはり予算の問題としてありながら、いってすべてを企業から後援会費で賄うというのではなく、御指摘くださったような中間型が望ましいかと思えます。ですから私自身もボランティアワーカーとして江東区の青少年センターを十何年間やってきましたが、中間型を踏襲してまいりました。そのためにデメリットも多くありましたけれども、本質的に必要なメリットというものを失わなかったことを我々は誇りとしております。そういう私自身の経験から見ましてもそうあるべきだと思えます。

それから第二番目の指導者論で、勤労青少年の中で過半数、六〇％以上が女子勤労青少年で占めているにもかかわらず、女子指導者

の不足というのがあるのをどのように解決したらいいかという御質問でありました。確かに雇用の問題、あるいはホームでの活用という点において、女子指導者の専門家が非常に少ないのは事実であります。これをボランティアあるいはホームを利用した卒業生と申しましょうかOGと申しましょうか、そういう人たちの一つのボランティア活動の中で埋めていくのも一つかと思いますが、私は根本的にこれはイギリスでもそうですが、男女の差別なく指導者としての資質能力の備えた人を採用し、その専門職としての位置付け、給与体系を作り直していくとする運動をもつて活発にやっていかないと限り生まれてこないだろう。「女は夜が」という形から抜け出ない時代にはホームがうまく運営されないだろう。そういう意味で私はむしろ皆さん方の声が結集されて一つの運動体としてこういう問題を解決していく力を発揮していただきたい、そういうふうに私は望みます。以上です。

小林（愛知・勤労青少年福祉推進者）

提案ということですが、私どもは協会を作りましてちょうど三年経ち、いろんな事業をやっておりますけれども、そういう事業を通じて推進者の人たちが悩んでおられる問題をアンケート等で要約しましたところ、

このグループブローカーですか、これに掲載されているのはほぼ同様の問題点がございました。一番問題なのは、きょうこういった会場へ来てつくづく思ったのですが、勤労青少年ホームの館長さんとか、それから福祉員の方々、それから推進者だとか、それぞれ活躍する場は違っているかもしれないけれども、対象となる勤労青少年は同じなんです。これが例えば県でもなかなか同じ場でこの問題についていろんな角度から話し合う機会はないわけです。私どもは名古屋地区では最近福祉員の方々にも御参加いただいたり、それから定着指導員の方にも御参加いただいたり、それから学校の進路指導の先生方にも御参加いただいたりということで、愛知県の場合には産業教育振興会というのがございますが、その学校の総元締めをやっておられる愛知県立商業高校の校長さんに御出席いただいているいろいろお話を伺っておりますけれども、非常に有益な話をできるわけです。こういったことがどうしてできないかというところ考えるのですけれども、これは労働省の方はお見えにならないのであれなんです。労働省の中でも職安関係と年少労働課とかそれぞれ組織が違いますと、どうも横の連絡がうまくいかないというよりなことが根本にはあると思うのですけれども、今後はやはりこういっ

た横の連帯的な活動を強めていかないと片手落ちになるのではないかと。特に推進者の場合は企業内での勤労青少年というところからえ方です。そういう意味でいきますと、さきほど加藤先生からいい話を承りましたけれども、そういう意味のいろんな角度からの勤労青少年というのはなかなか掘り出せないのではないかと。こういって横の連携組織を拡充するようなことを是非この県でもお勤めいただきたいということで御提案申し上げます。以上です。

加藤（司会） 今の名古屋の小林さんのは御提案として記録にとどめておけばよろしいでございます。

前の文部大臣をしていた永井さんが、「日本人というのはたこつぼ形人生を送っている。それでみんなが縦割り型でございますから、同じ仕事をしていてもみんなたこつぼの中で離ればなれにしている。不思議なことに夜になるとたこつぼから出てきて赤ちやうちんで一緒に寝ていってばいを飲むようになるけれども、昼間はなかなか会わないんだ」なんていうことを言っておりましたけれども、赤ちやうちんでもいいから会っていってばい酌み交しながら勤労青少年の問題なんかを意見交換するということから、今度それをたこつぼから昼間も出て同じ場所で話し合うというよう

な機会に持っていきたいものだと思っております。

それでは次、どなたか。はい、どうぞ。

村上（宮崎県・勤労青少年福祉推進者）

提案が一つと意見を一つ言わせていただきます。

意見の方から先に申し上げます。私は青少年の関係を永らくしている者でございますけれども、坂口先生のほうでお話しのごさいますした「リーダーはいかにあるべきか」、指導者の役割というところの基本理念のところの「理解しあるがままに青年の気持を汲みながら聞いかけていく」ということに大いに共感し、また感銘致しました。やはり人間というものは主体的でございますので、例えば私たち福祉推進者が元気がないからといって外部から強力に引っぱっても元気は出ないんじゃないか。やはりその苦勞とその人の持つ気持を理解するところに支えとなり、また奮発する気持がわいてくるのではなからうか。とするならば、やはり若者に対する我々の自己研さんは若者の気持を理解するよりにしていくべきではなからうかというところに深い感銘と共感を抱いた次第です。これは私の意見でございます。

第二点は、名古屋の方でも申されました、あるいは松山先生のほうからも触れられまし

たけれども、同じ一つの目的でございます

青少年の奉仕の件でございます。今、勤労青少年福祉法によりまして「勤労青少年の日」というのが設けられております。私も宮崎県におきましては労政課等に熱心な方がたくさんおられます、我々推進者に対する研修会も七年間続けられております。参加者が延べ三〇〇名、福祉推進者として登録された者が一七七名おられます。しかし県大会あるいは延岡市のほうにおきましては市大会も催しておりますけれども、当人の勤労青少年がこの日のあることを知らない人もまだたくさんおられます。我々の努力にもかかわらず事業所においても福祉推進者を選任しなければならぬ事業所が半分以上ございます。そういう方々に松山先生のおっしゃいましたようにPRしていく一つの方法としても、あるいは大人としてほんとうに勤労青少年の日を祝い支えていく、励ましていく日、あるいは勤労青少年自身が「青春とはなんぞや」、あるいは「自分の人生とはどういうものか」をほんとうに考える出発点とするために、この日を国民祝日にしていただきたい。あるいは自分たちの力でここにおられる人々とともに起爆剤となって我々が提案して、これを何年かかっても実現していきたい。この場においてこの提案をさせていただきたいと思っております。

以上です。

加藤(司会) 松山さん、なにかお考えございますか、今の御提案について。

松山(講師) 提案でいいんじゃないでしょうか。

加藤(司会) それではこれも記録にとどめさせていただきます。はい、どうぞ。

常原 (広島県・勤労青少年福祉員)

先ほど神奈川県の中央会の高橋先生からの提案について私も基本的には賛成ですが、実情を参考にお伝えしたいと思っております。

実は私は県の連絡協議会長をしておりますが、広島県ではよりやく県の連合会を結成にこぎつきました。労働省の発表によると全国で二九の都府県が福祉連絡協議会をつくっている。推進者の方が一二県の連合会を作っている、それですぐ全国の連合会をつくらうじやないかという話があったのですが、どうも発展が非常に飛びすぎているような気が致します。我々福祉員がまず足元をよく見なければなりません。自分の所属する団体は協同組合でございます、その協同組合も法の三七条の団体もあれば四〇条もあるわけでありまして、それが十分に指導できるかという、各県との交流をやっていきますがなかなか容易でない。更に先般一八歳から二五歳までの勤労青少年を雇っている中小企業の経営者から

三〇〇〇円出費していただきまして、残りは福祉の会費でもって江田島の青年の家に二泊三日の研修を致しましたが、青年は毛布の畳み方も約四割しかできない。あとの六割はでたらめな畳み方をする。それを我々が指導していくわけですが、そのときに福祉員の方々に協力してお手伝いに来てくれと声をかけたのですが、実は三日間連続してやったのは老人の私だけです。若い福祉員もおりますが、それらはそれぞれの仕事がございます、会社の事情、協同組合の事情で出席できないということがあります。私の団体での肩書が専務理事でありまして、自分の仕事はなるべく避けてできるだけ出席しておりますけれども、重要な仕事があるときには専務ですがそのほうへ行かなければいけません、全国の中央会でも協同組合がだんだん増えており私も青少年を引っぱって行くにはその見舞分がいいということの特典でありますので、できれば若い人から専務なり理事長を出して、彼らが指導したほうが立派なものができる。年長者になると古いことばかり話をしまして、私が気分的に若いのかも知れませんが、どうしても現代にマッチしない。一番わからないのが社会不況環境をよく知っておられない。そしてものが都市型であって、郡部の過疎地のことは全然顧みられていない。だから

いろんな青少年を集めることに致しまして、過疎地の手の余った婦人なり、あるいは農家の手に手伝ってもらおう下請企業がございます。その下請企業の方はこうしたところえは出られない。台間には農作業なり林業をしているという地域があるわけでありまして。だから大まかなことはできるけれども完全なこととはできない。しかし、われわれは福祉員として最大限の努力をしなければならん。それでまず自分の所属団体をよく指導し、年に一回は勤労者の調査もし、あるいは労働協約の結んだ状況も調べていって、これを完成する。またそうしたことを通じて各団体の苦勞も話し合う、研修会もして、やっと県一本化の連絡協議会ができたのです。

昨年はここにおります大阪の福祉員の副会長さんが広島へ一〇人ばかりの福祉員とおいでになって、広島のやり方なり考え方なりいろんなことを研修して帰られました。私もその時は十一月に岡山へおじゃまして、相手の福祉員の研修会をしたと思います。そうしたことにより勤勞青少年の無気力とか非常に弱い浮いた気があるというだけでなくて、われわれ福祉員活動にもそれぞれの組織なり職場関係で困った点があることを認識したならば、やはり活動できる人にできるだけ活動してもらいたいと思いますし、またそういう

ところを中央会なんかでもひとつよく指導していただきたいと、こうお願いする次第でございます。御意見を願います。

加藤（司会） よくわかりました。それではどうかいらっしゃいますか。うしろのさつきお立になった方、どうぞ。

山口（神奈川県・勤勞青少年福祉員）

先ほどの記念講演の糸川先生のお話の中に、一つの指導理念というよりは指導ビジョンというようものがうかがわれたと思います。そしてまた加藤先生の御説明で、それに二通りある。今、どちらかというところを強調に引っぱっていくというよう形ではないかという話しがあり、併せてカウンセラーというところも大切ではないかという話しがございました。ここではなはだ恐縮でございしますが、自分が体験したことを一つ申し上げます。

私も一つの小さな企業、三〇人ばかりの人を使っている者でございしますが、結局高度成長下においては人を得るということに苦慮いたしました。

特にサービス業の中でも最も底辺にある企業であるクリーニング業では大変苦勞があったわけでございまして、どちらかといえば私たちの組合ではあきらめムードのほうが強かったことが申し上げられるでしょう。その中でどうやら努力を続けてきた結果、ここ两三

年の間三人はかりの大学出を探ることができたわけです。ところがその三人のうち一人はなんとか今もやっております。その一人に一つの希望を持たせる意味も含めて欧米の方にクリーニングの勉強に行かせております。こういうようなことがありましたから止まっておるとは思いますが、あとの二人は「なんだこんな所、もう辞めちまう。話が違う」と、話が違ふというのは労働条件だけの問題ではなくていろいろなことを後から難くせをつけて辞めていってしまうわけです。しかも、最髙學歷を学んだ大学生とは思えないような態度で辞めていく。これは「私もが悪いのかな」と、こういうふうにも反省はしてみるのですが、さて反省のポイントがわからない、「どこが悪いのだろう」と、こういうことでございます。

そうしますと、先ほど来のお話を承っておりますと、なるほど私自身はどちらかというところと強引に引っぱっていくというよう古い型で、御承知のように頭も真つ白ではけていますのですからわかりになると思いますが、その間に立つところの職長とかあるいは主任とかというような立場の人が若い人であるわけですが、この人たちは中学を出てきた人たちでございまして、さて大学出を指導するとか、大学出からいろいろな問題を聞き取ると

いうことには相当難点があったのではないが、早い話が辞めていく数か月前には相当職長をばかにしたような態度で接しているところを何回か見受けております。こういうことになりましたと、やはり先ほど米先生方のお話にもありますように、カウンセラーとしての人を育てていかなければいけない。しかし育てるにしてもその素地のない者をどう指導したらいいのかこれが一つの問題点になります。

その次には、先ほど高橋先生がおっしゃったと思うのですが、協同組合や自分たちは八人の職員で云々というお話しがございましたが、そこで、といって大体協同組合とかあるいは一つの固まった組織のまたその上の中央会で指導をおやりになっていると思えますが、その組織の中でやっているのが私どものような年取った者にとってはどちらかというと時代的なずれがある。このずれについて御意見がありましたらひとつ御指教的を願いたいと思っておりますが、年配者がやらざるをえないし、しかし年配者よりむしろ若い者がいいんだというお話が今ございましたが、果して協同組合というよりな組合組織を持った中で、二年とか三年の任期で役員の頭は変わっていく、変わるたびに教育を受けなければこの青少年の指導者の役割をなんでものとはできないわけです。また一から教えるわけにはいきません。そう

すると若い者が果していいのか悪いのか、結局そういう組織の中ではほんとうに指導のできる、強引に引っぱっていきける人、しかもカウンセラーとしてやっていけるような人を育てたら、その人がまた一、二の人を使っていくというような形に持っていかなければいけないのではないかと私は思いますが、この点について御指導をいただきたいと思えます。

加藤（司会）

これは高橋さんから。

高橋（講師）

今、お二人の方から福祉員

に対する年齢的な問題のお話しがあったわけでございます。当然私ども中央会ですので組合のお立場とか内容というものは一応は握っております。これは青少年の問題だけではなく経営に関するあらゆる事業自体がそうでございます。

まず私ども、現在中央会のいちばんの事業の主体として、最近の後継者の育成という問題も取り上げてきております。一応将来的にはやはり中小企業を当然持続させ、更に発展飛躍させていくためにはそういった若い経営者のリーダーシップというものが必要であるということから、そういう若い経営者・後継者の教育を採り上げて、私どもの神奈川県の場合には、昨年の調査をやりました関係で、一昨年に青年中央会というものを発足させました。

この中にはあくまでも経営者だけではなく、経営者と一緒に仕事をしている職員の方、これらも入っております。ですから企業で言えば経営者と一帯にいるんな事業を展開していく人、将来管理部門に入るような人、これらを含んで教育をしていこうということで指導しているわけですが、たまたま今、福祉員の問題でいろんな御発言があったわけですが、私ども、これは私個人かも知れませんが、私ども一応そういった若い人にこれからそういったものをやっていただくという考えを持っております。

今、組織の中で理事長とか専務とか、あるいは事務局長、特に協同組合の場合は事務局体制というものが最近非常に基盤がしっかりしてきておりますので、やはり事業を進めるうえでは事務局長あたりにこういった事業を協力していただいたほうがより効果的ではないか。理事長さんの場合は、これは法的な細かいことを言いますとおかしいんですが、大体期間が二年であるとか、いろんな労働担当役員もおりますけれども、一応改選で継続していただければいいのですが、やはり長い眼でみまうと変わっていく。そのために新しくその制度の内容とか事業の転換についてまた教育をしていかなければならないとい

う面から、ある程度長期的にこういう問題はとらえていかなければならないのではないかと。長期的にとらえることはつまり自分たちの組合の組織化なり、そういう福祉の問題に対してビジョンがはっきり出せるのではないかと。それから、私も先ほど理事長とか専務理事よりはむしろ若い人と申しましたが、その若い人という意味は、事務局長なりそういう方を指しているわけです。

一つの例を申し上げますと、例えば組合等におきましてもおそらく青年部というものが協同組合なんかでもかなりしっかりした組織と基盤を持っていると思います。そういう青年部等が、これは当然経営者でございますので、こういった問題にあたっていいのではないかと。そういう意味も若干含まれているわけで、そういうことでよろしくございましょうか。

竹中 (長野県・勤労青少年福祉推進者)

さきほど高橋先生は、「福祉推進者はなるべく若い方がよろしい」と、これは私も同感でございます。やはりなんと申ししても勤労青少年を指導していくという点におきましては、いわゆる年をとった方はいろいろずれがあるというよりな問題もあるだろうという気持ちもあるわけでございますが、ただ一つ、先ほど中小企業の場合には専務理事であ

るとかあるいは理事であるとか、会社で言えば小さな会社でも社長なり取締役なりがおるわけでございます。現在福祉推進者が非常に困っておることは、会社の役員の理解がないということだと思います。それで福祉推進者は非常に困るわけなんです。

昨年、わが長野県で福祉推進者の意識調査を行いました。その中の第一のいわゆる福祉推進者としてやりにくいのはなんであるか、これは「会社が非常に理解がないからだ」という一つの意識調査の結果が表われておりました。したがって、今年私は長野県の会長をやっておりますので、今年二月、福祉推進者を全部集めましてその指導会を行った席上におきまして、今年一月にはなるべく会社の指導者、いわゆる役員の方に多く来ていただ

いて、この勤労青少年の福祉というものはなんであるかと、こういう点を皆さんによく納得していただいて、福祉推進者が容易に活動できるような働きかけをまずすべきじゃないか。先ほど高橋先生は、いわゆる指導者が変わると、いわゆる重役の改選があり、あるいは理事の改選があるから、またもう一回勤労青少年福祉法のことを勉強しなければならぬので、若い者がいいんだとこういうふうにおっしゃいましたが、極端な私の表現ではまことにせん越かもしれませんが、これは役員

が代わろうと理事が代わろうと、いちばん大切な働く勤労青少年の問題を、人が代われば代わるけど、その人は、まず第一番にその問題がよく知らなきゃならんことではないかと私は思うのです。例えば経理の担当の重役が人事の担当、労務の担当の重役に代わったならば、いわゆる自分の会社の労働組合のこと、あるいは勤労青少年の福祉はどうあるべきであるかということをやまず勉強するのが当然のことじゃないかと思えます。

したがって、いわゆる重役、あるいは理事になった方は、むしろ若い人と一緒になってみ事なりについて若者の中へ飛び込んで行き話し合いをして、これを指導していくというよりな考え方をしていかなければいけないのではないかと。ただ若い人に任せればいいんだというよりな考えについては、私はちょっと納得がいかないので、一度ここで皆さんにおはかりをして、御意見を伺いたいと思います。

また、我田引水になりますけれども、私の長野県では年一回、「青年の船」と称しまして、今年は一四日間香港とフィリピンへ研修にまいりました。参加者の大半は勤労青少年でございます。費用は県が半額、市町村が半額、大体一人一六万円の予定でございます。

参加者は市町村から推薦をされてくるわけ
でございます。今年は一四日間、四六〇名の若
い青少年が、香港・フィリピンの青少年と交
流をし、その船中においていろいろ勉強、い
わゆる生きがいとはどんなものであるかと
か、どういふことがあるべきかといういろ
んなテーマを出し合つて研修をしながら旅行をして
帰ってくるわけですが、ただ、この「青年の
船」の研修は一四日間の旅行だけではないわ
けでございます。その研修を終えて帰つて来
た全員が事後「海外交友会」という長野県の
青少年の会に入りまして、事後活動として、

いかに日本がありがたかったか、いかに信
洲が清く、自分の郷里がどうであつたかとい
ふことを反省するとともに、事後教育とい
ふ活動がいかにすべきかということ、今、勤
労青少年や海外から帰つてきた連中が真剣に討
議を致しております。長野県下におきまし
ても、この勤労青少年の福祉はどうあるべきか
といふことについては、県をはじめ婦人少年
会、労働基準局におかれても真剣に取り組ん
でいただいておりますので、現在のところ非
常にうまくいっているのではないかと考へて
おります。我田引水のようなことを申し上げ
ましたけれども、一応長野県の現況をお話し
申し上げ、高橋先生に一度お話し願ひたいと
考へます。

加藤（司会） 高橋さんよろしくございま
すか。どうぞ。

高橋（講師） 「若い」といふことの問
題から大分皆さんの御指摘を受けたようござ
います。一応私も横浜地区勤労青少年福祉
員連絡協議会の発起人のメンバーをやらし
ていただきました。現在その協議会の会長等
も先ほど申し述べましたように、私のほうの登
録労働相談員の中から出ております。これは
偶然かも知れませんが、そういったことで
事業自体はいろいろと協力してやっていると
いふわけですが、私も機会があるごとにな
るべく若い職員と、二人ぐらいていつも会合
に出るわけでございます。今まで出た中でや
はり当然組織で事業をやっておりますので、
組合等からもそういった該当者が出てきてお
りますと先ほどちょっと私が指摘したように
理事長さんであるとかあるいは専務理事さん
であるとかいふ方が非常に多いわけござい
ます。これらの方々の場合、当然お仕事はい
ろいろあると思いますが、熱心な方々ももち
ろんおられますけれども、全般的に見ますと、
そういった空気がやはり見られてくる。当然
経営の問題もありますし税金の問題もありま
すし、またそういった方はいろいろな役員もや
っているのではないかと。ですから業種的に会
員の種類というものは非常に多いと思ひます。

私どものほうでも非常に苦情が来まして、大
体出てくるいろいろな委員を推薦をするわけ
でございますが、その推薦にあつては大体人
材的にある程度決まっておりますので、いろ
んな種類の会合に同一の人がほとんど出られ
るということであるわけでございます。です
から特にこういった若い者、勤労青少年の接
触につきましては、その点は皆さんに大変苦
弊があるかと思ひますが、やはりその課題な
り事業の内容を見て、内部から入選できる余
地は当然あるのではないかと。いふような
気がするわけですが、実際に若い人に触れ
た人のほうからいふと、むしろそういうふ
りな離間については早く解決の道を見つ
けられるのではないかと。いふ観点から、
一応私、年給的な面をちょっと出して
みたわけでございます。語弊があればまた
御意見を伺ひたいと思ひます。

加藤（司会） よろしくございませう。は
い、どうぞ。

大賀（宮崎県・勤労青少年福祉員）
青少年の福祉といふ問題、これはい
つた何であらうか。正直なところ全くわ
からないのでございます。今、二〇歳ま
での青少年を対象にして、きよりのシン
ボリズムも開かれていふようですが、こ
れは坂口先生、加藤先生（司会）、また
こちらの加藤会長さんにお尋ね致しま
すが、今、高等学校卒業が一八歳

でございます。それから中学校卒業が一五歳でございます。一八年間なり一五年間家庭にあって親の下で成長するわけでございます。

その間、学校生活が大体九年間、これが義務教育でございます。しかし、我々の田舎の宮崎県でも、九〇以上が高等学校進学者でございます。だから高等学校までが義務教育みたいな形になっているわけでございますが、

これだけの期間で私たちは、家庭教育において、また学校教育においてどういうような人間づくりをやってきたのであるうか、もちろん価値の多様化の時代でありますから、一つのこととてこうということは言えないかもしれないけれども、何か大きな流れはあるんじゃないかと思ひます。このことにつきましましては私の県の青少年育成県民会議の理事もやっており、このような会議や会合の機会にいろいろ質問もしたり意見も言いますが、今だに十分納得のいくような答えが得られないような感じがいたします。

それで、先ほど言いました青少年の福祉ということですが、例えば勤労青少年ホームではいろいろなクラブも持ち、バレーとかバスケットとか卓球とかあるいは書道、音楽といろいろあり、いろいろな活動をやっています。これはもちろんけっこうなことだと思いますけれども、その前にこれらのクラブ活動に参

加する青少年がはたちまでの二年間働くとするれば、この二年間にどういう気持ちで家庭で過ごしているのか、本当に希望を持って明るく明日に無限の可能性を秘めて、「きょう一日おれはやったぞ」と、こういう気持ちでいるのか、そういうことを考えますと、我々の中に何か一つ芯棒が欠けているのではないかと、こういう感じが致します。

それでいろいろ模索しまして私なりに考えたことがございますので発表させていただきますと、この国はすばらしい国だと私は考えております。古典を読みましてもまた昔からの美術工芸品見ましても、すばらしいものができている。例えば戦争に使う鎧・兜・刀・戟に使うものですら非常に芸術的にできております。そういうことから、私はその辺の教育ができないものかと考えております。まともな教育ができませんが、時間がありますからこの辺でやめます。御賢察によりひとつ汲み取っていただきまして、その辺のことをお答えくだされば大変ありがたいと思ひます。

加藤（司会） 今の御質問というか、これは我々だけじゃなくて、会場にいる皆さん全員に考えていただきたいというように御趣旨で発言されたもので日本の教育と福祉の関係という非常に大きな問題ですので、それを我々

々は課題として受け止めて、これから各企業で、あるいは職場で皆さま方指導者が頑張っていらして行かれればいいんじゃないかと思ひます。

ちょうど時間になりましたのでこれで終わりますけれども、私は勤労青少年の指導者としていちばん必要なことは、坂口さんから先ほどいろいろ話がありましたし、また具体的には加藤日出男さんから生々しい話がありました。つまり教として集団として青年を見るのではなくて、一人一人の個性のある人間として一人一人がかけがえのない人生を、また無限の可能性のある人生を送りつつある青年なんだということと理解できるかできないかが、私は勤労青少年の指導者としての資格になるかと思ひます。生意気なことを申し上げましたけれども、すべての青少年を指導する人たちがたくさん出席されうれしいという面もありますけれども、一人一人にとってこれからのさまざまな人生がどのようにに発展していくかということを確認に自分自身が受け止め、あるいは理解しなければ私は立派な指導者にならないんだということを常に考えている者でございます。きょうはまだまだこれからたくさん御意見を御質問ををいただいて、更に討論を發展させたいのでございますが、残念ながらちよど時間がまいりましたので、この辺で今年のシンポジウムを終あらさせていただきます。どうも皆さま長時間ありがとうございました。（拍手）先生方、御苦労さまでございました。（拍手）

