

明日への期待 若い活力

— 職場生活の充実をめぐって —

(昭和57年度 「勤労青少年福祉シンポジウム」 記録)



勤労青少年のシンボルマーク



労働省 婦人少年局

58/2

は し が き

勤労青少年福祉シンポジウムも回を重ねて第一一回を迎えました。

勤労青少年指導者その他の関係者が一堂に会し、当面する諸問題について総合的に研究討議をするとともに、相互の理解と連携を深めるためのこの行事は、関係者の方々の多大な関心を集めております。

研究討議のテーマは、本年の勤労青少年の標語である「明日への期待 若い活力——職場生活の充実をめくって——」とし、勤労青少年が職業生活に対する展望と十分を意欲を持って働くことができるような職場づくりを促進するための方向や方法を探っていただきました。

関係者の方々の明日へのよりどころともなるよう、当日の特別講演及び研究討議の速記録を発行し、参考にご供することとしたので、御活用ください。

昭和五十八年二月

労働省婦人少年局

目 次

昭和五十七年度勤労青少年福祉シンポジウム概要	一
労働事務次官あいさつ	三
特別講演「若者のやる気」	四
研究討議「明日への期待 若い活力 ——職場生活の充実をめくって——」	一六
△各講師の意見発表△	二三
△全体討議△	三九

昭和五七年度勤労青少年福祉シンポジウム概要

一 趣 旨

勤労青少年の健全な育成、福祉の向上に関し、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、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 昭和五七年一月一九日（金）

午前一〇時～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

赤松 良子

あいさつ

労働事務次官

吉本 実

特別講演「若者のやる気」

財団法人日本青少年研究所長

千石 保

第二部

研究討議「明日への期待 若い活力―職場生活の充実をめくって―」

司会・助言者

昭和女子大学教授

加藤 地三

講師

いすゞ自動車株式会社取締役人事部長

阿部 和夫

社団法人日本経済青年協議会専務理事

今村 文雄

雇用職業総合研究所職業指導研究部長

吉谷 二郎

東京芝浦電気株式会社府中工場

山本 佳晴

株式会社東京銀行名古屋支店

井藤 由美子

労働省婦人少年局年少労働課長

山口 泰夫

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) 都道府県及び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) 勤労青少年育成福祉団体及びその他の関係者

労働事務次官あいさつ

労働大臣に代わりましてごあいさつをいたします。

昭和五七年度勤労青少年福祉シンポジウムを開催するに当たり一言ごあいさつを申し上げます。まずはじめに、日ごろ勤労青少年の福祉向上のため各方面で御活躍いただいている皆様の御努力に対し、心からの敬意と謝意を表したいと存じます。申し上げるまでもなく、次代を担う勤労青少年の健全な育成を図り、その福祉の向上に努めますことは、いつの時代においても重要なことであります。我が国を取り巻く現下の諸情勢は誠に厳しく、経済成長力も低下し人口構成の急速な高齢化が進展しつつある中で、勤労青少年問題の動向も年々大きく変化してきており、青少年自身についても豊かな社会の中で育ち意識の多様化が認められます。

こうした状況に対応し、今後とも社会の活力を保持し続けるためには、勤労青少年が充実した職業生活を営むとともに、活力ある社会の担い手として、また国際化時代にふさわしい青少年として広い視野と豊かな国際感覚を身につけて成育するよう、関係者が強い関心を持ち積極的に取り組むことが、ますます必要となってきました。

労働省におきましては、本年の勤労青少年の標語を「明日への期待 若い活力―職場に社会に―」、と定めました。勤労青少年が希望と活力にあふれる職業生涯の最初の過程にある時期から、職場において十分その個性と資質を伸ばし、職業能力を身につけることができるよう、職場生活の充実に重点を置いて行政を推進しております。また更に今後自由時間の増加が見込まれるところから、職場外生活の面においてもボランティア活動をを行うなど社会の構成員としての自覚を高め、連帯感を培い、積極的にその役割を果たすこ

とができるよう、地方公共団体、事業主、育成団体とも力を合わせて、諸施策を展開することといたしております。

どうぞ皆様方におかれましても、勤労青少年の指導者として、青少年が職業生活をいつそう意欲的に送るとともに、自由時間においても積極的に社会参加し、働きがいと生きがいを持ってたくましく生きることができるよう引き続き御指導、御尽力を賜りますようお願い申し上げます。

本日ここに、千石先生をはじめ諸先生方をお迎えし、全国から関係者の皆様の御参加を得て、「明日への期待 若い活力―職場生活の充実をめぐる―」をテーマに研究討議を行うことができますことは、誠に意義深いことであります。このシンポジウムが今後の勤労青少年の健全な育成と福祉の向上に大きく役立つものとなることを期待いたしまして、私のあいさつといたします。

昭和五七年十一月一九日

労働事務次官

吉 本

実

「若者のやる気」

財団法人日本青少年研究所長

千石

保

講師略歴

昭和二六年 早稲田大学法学部卒業

神戸、大阪、東京の地方検察庁検事を経て

昭和三八年 法務総合研究所教官、事務局長

昭和四四年 総理府青少年対策本部参事官

現在、財団法人日本青少年研究所長・早稲田大学講師

著書Ⅱ 「日本人の人間観」 「比較サラリーマン論」

「学歴主義のつきにくるもの」 「やる気の研究」

「日本のサラリーマン」 (編著)

おはようございます。最近の若い人は私どもの世代とはだいぶ違っていました。なんといいますか非常におとなしくなり、熱気が感じられない、やる気が感じられないという感想が多いわけでありまして。いえばよくきくんだけれども、黙っているとしなないというような感想もあります。また、まじめなんだけれどもども熱中するという何かを感じられないという話もよくきいたりいたします。また、自分自身のことには熱心だけれども、会社や一般社会のことにはあまり熱心でないといったようなことも耳にいたします。

少し一般論になりますが、最近私どもが仕事をしていますと、思わずうんとうなってしまった言葉があります。最近は大んだんと先進工業国は豊かになりました、人はお金だけでは動かなくなっております。やる気の中身についてのことで、一般には何かをするとお金をあげますよ、何かをすると地位があがりますよ、という金銭的な刺激やポストの刺激がやる気の源泉になっているわけでありまして。ひるがえって考えてみますと、お金だけではもう動かなくなつたなという感想が皆さん自身もよくお分かりだろうと思います。

それから、俺は偉くならなくてもいいんで、田舎で両親のところでぼろぼろにやっていた方がいいんだという考えもお分りだろうと思います。つまり、お金やポストというのはやる気の刺激にはならなくなっているわけでありまして、そこで、アメリカにしましてもイギリス、フランス、ドイツにしましても、日本もやがてそうなると思いますが、お金やポストだけでは動かなくなつた若い人たちにどういうことが刺激になるか。やる気のインセンティブは何かという研究をしておるわけでありまして。その中に出てきた言葉なのです。ちよっと皆さんには理解しづらいかもしれませんが、これはアメリカの若者の話です。ある二〇歳過ぎの若いお嬢さんが精神科のお医者さんのところへいきまして、体が疲れ過ぎるという訴えをしてみました。体は疲れ、精神状態が非常にいらいらして精神的にも疲れる。ともあれ、マリファナはたくさん吸い過ぎるし、毎晩毎晩いんなパーティーがあり過ぎるし、男友だちがあり過ぎてデートで疲れる。男性と寝過ぎて体が疲れ過ぎる。アルコールをたくさん飲み過ぎて体の具合が悪いという訴えなのであります。これは私どもの共同研究者がつくづく体験したことでありまして、ぼんとうなのですが、その訴えを聞いたアメリカのお医者さんは、当然の

ことでありますが、「そんならやめたらいいんじゃないか」といったのです。するとその二〇歳過ぎの若い女性はたいへん面白いことをいったのです。それはどういうことかといえますと、「え、ほんとですか。自分のしたいと思うことをしなくてもいいということですか」というふうにいっただけです。これはたいへん深い意味がございます。若い人たちは「自分なりに」「自分の気持ちに忠実に」「自分のしたいと思うことに忠実に」ということに非常に高い価値観を持っており、他人のために尽すとか、会社のために疲れた体にむち打って残業するとか、こういったような、自分はしたくないんだけどもやむなく犠牲的になってやるんだ、ということには余り価値を置いていないのであります。つまり、この子のいった「え、自分がしたいと思うことをしなくてもいいということですか」というのは、自分のしたいと思うことをするのが一番大事なことなのだというのであります。ですからマリファナをうちたいと思ったりマリファナをやる、アルコールを飲みたいと思ったりアルコールを飲む、というのは一番大事なことだ、義務だと思っているわけであり、自分の心に忠実である、ということとは義務である。よく私も「近ごろの若い人たちはエゴイストだよ、自分勝手すぎる

ではないか」ということをしばしば感じます。電車に乗ってしましても大いばりで座りまして、お年寄りをちゃんと座らせてあげた方がいいと思うのですが、そういうことはいたしません。それこそ大きいあぐらをかきましてゆったり座っている。しかし、ああいう人たちは単なるエゴイストではなくて、自分のしたいと思うことに忠実であって自分の心に忠実だ、という価値を持っているわけであり、ですから、これはやや大げさな話であります。が、「うん、従来の価値観に照らしてどうも今の若い者はエゴイストでけしからんよ」というだけではなかなか切り捨てられないということを意味しているわけです。我が国の青少年にもかなりこのことがあてはまるわけでありまして、ややショックキングなことを申しましたが、後に自分のしたいと思うことに忠実だ、自分なりに自分の気持ちに忠実にというのが今の若い人、ときに我々世代にとってとても非常に響きのいい言葉であります。君から会社をとったら何が残るか。定年退職するときの淋しさ、今まで全部会社にささげてきたのに、じゃ会社は何をしてくれたか。あとに何が残るんだ。そういう犠牲だけというのはおかしいじゃないかということも、我々大人も分かっているわけであり、そういう価値を最右翼として若い人たちにはかなり新

しい価値観が出てきている。その価値観を単にエゴイストだといって否定しては社会の進歩がないのかもしれないという、たぶんそういう結論に私の話はなりそうであり、ます。この中身のことを今から順次お話していきたいと思ひます。最近の若い人の、会社離れ、あるいはやる気のなさといったような現象をまず若干お話し上げたいと思ひます。それが第一番目。第二番目には、これは会社の組織なり、会社、人間関係から見てどういう意味合いを持っているのかというところをお話し上げたいと思ひます。よく社会学では人間関係論として扱う分野のことであり、第三番目には、ではそれはなぜそういうことになったのか。なぜ私どもの目から見てエゴイスト、若い人自身の目から見て自分の気持ちに忠実にという、そういう人格形成、そういう心理状態になったのかということ、心の中にスポットライトをあてて見てお話し上げたいということにしたいと思ひます。以上現象を述べ、次に社会学という人間関係論を述べて、三番目には心理分析をしてみようということで、今の一般の若者のあり方を必要と思われる三つの視点から全部ながめることになり、ます。ただ、時間が一時間くらいのことであり、ますので必ずしも十分ではないかもしれませんが、三つのことを頭に置いていただいで、

整理しながらおき願えればと思います。

実は、お巡りさんというのは、一旦緩急のある場合には、チームワークを非常に大切にすることにあらなければいけない仕事であります。しかし、若いお巡りさんたちが警察へ入ってきててもどうも上司とあまり仲よくとけ込まない。署長さんをはじめとする上司の偉い人たちは、入ってきた若いお巡りさんたちと仲よくしておかないといざというときには具合が悪いぞということで、警察にはそんなお金はあまりございませんので、幹部がみんなそれぞれのポケットマネーを持ち寄って若い人との懇親会を開いたのであります。それで、御飯を食べていったのですが、誰一人として若い人からは「お流れ一ついたいただきます」とはいつてこないで、偉い人から「君どうだ一つ、一杯」というふうに若い人の方へ出かけていったのですが、「いいや早くは酒は嫌いなんです。御飯を食べる方がいいんです」ということで、これはちょっととりつく島がなかったもので、隣りの人に「おい君はどうだ」というと、「私も酒は嫌いなんです。御飯がいいんです」という、だいたいそういう調子で、非常に座がしらけてしまったのです。その若いお巡りさんたちはがつがつ食うだけ食って、誰か一人が「実はちょっと私は今日約束がありますのでお先に失礼します」

といって一人立ち二人立ちしてみんないってしまい、何のことだか分からなくなったという感想を偉い幹部の方が私に話をしてきました。「先生どうなっているんでしょうかね。かといって、これやれよというところと仕事はやってくるんです。だけど仕事を終って懇親会を開いて仲よくしようと思ってもどうにも乗ってきてくれないんです。あれじゃもし何か殺人事件でもおきてみんな一斉に出ていかなければならないときには、心を通わせて緊密な何かをせにゃいかんのにちょっと困りますね。どうなっているんでしょうかね」というお話を承ったことがあります。

また一つの例であります。ある建設会社のことで、現場で働いている大学を出たばかりのフレッシュマンの話です。建設現場では人夫の手配とか材料の手配というものをきちんと計画どおりにやっていかないと具合が悪いことになります。その若い人は人夫の手配をしたときに帰る時間になったのです。材料はまだ一つ足りないものがあるのですが、その人はお先に失礼といってお帰りそうになつたわけです。「ちょっとちょっと。人夫を手配して材料がなければ明日人夫はどうするんだ。」しかし、今日は時間ですから」というわけですね。確かに就業時間は終わりますので、それはそれでありうることです

がそういうことはあってもいいわけですが、それにしてもその方も私におっしゃった。「どうなんだろうね。責任感がなくていいのか何ていうか……。私はそれで、今から材料を注文して、今日中にないしは明日の朝一番で届けてもらうように手配しておけよ、でなきやおまえ人夫に何もしないのにただお金を払って、建築は遅れるは損をするはで困るじゃないか、といっておて残業命令を出したところ、口はとがらしたけどそれだけはやって帰っていききました。」そういう話だったので、これに類することはいろいろといっぱいあります。

銀行員の方の話です。「昔は私も、この会社に肩入れして立ち直らせたいと思い、無理かなと分かっておつても、やたらに支店長に働きかけたものでした。今の若い人は調査は完璧だけど、じゃ君はどうするっていうと、いやそれは支店長どうぞといつて自分の分を守ってそれ以上いえない、」といったような話もきいたりいたします。こういう現象が非常に多くて、考えてみますと、命令すればやるし、いうことはきくんだけど、しかし黙っているとどうも熱がないというか、やる気がないというか、燃えるものがないという感想につながると思われます。

実は、日本は生産性が高いということでは

こ数年極めて好調であります。私どもの研究所でアメリカ政府の研究基金で、なぜ日本の生産性が高いのかという原因を研究いたしました。一つの例であります。二四時間動いている機械で、アメリカも日本もイギリスも、しかも同じ機械で、同じ人員で比較してみれば、なぜ生産性が高いのかつかまえてやうアイディアで、研究をしたことがあります。同じ機械、同じ人間、同じ二四時間で。これはダンボールを作る機械なのですが、アメリカよりは約七パーセント生産性が高く、イギリスよりは約三〇パーセント日本の方が生産性が高かったわけでありす。つまり、その中身はやる気の問題でありました。今申しました若者の、お巡りさんの話や銀行員の方の話や建築会社のフレッシュマンの話と非常にかかわりのあることとありますので、彼らの行動は何を意味しているかということ、もう少しパターン化して分かりやすくするために次の話をしようと思つてゐるわけでありす。

なぜ日本はアメリカよりも七パーセントも高いのか、イギリスよりも三〇パーセント高いのか。同じ機械、同じ人間、同じ時間。もう非常によく分かったことがありました。いろいろな原因があるのですが、一つ象徴的な話をしたいと思います。ちょうどアメリカ

の工場を調べており、私どもは受付で待つていたのですが、「あの野郎は首だ。おしゃかばかり作りやがる」というような言葉が耳に入つてまいりました。「ほう、穏やかな話ではないな」と思ひました。なかなか正面から乗り込んでもういつた話はきかせてくれません。私どもがそこにいるのを知らないで大声でしゃべつていたのがたまたま耳に入つたわけでありす。それをつかまえてというのではおかしいですが、「どうですか、おたくではロスはいくら出ませんか」という質問をして、ロスが出るといふ話を引き出すことができました。「どういふことが最近問題ですか」ときいたら、ダンボールを印刷する男が印刷が斜めになつたりちぎれたりしていつばロスが出るといふことでした。例えば、印刷機の幅が約一メートルだといふす。それで、日本経済新聞のダンボールを使うとして、そのダンボールの幅が約七〇センチメートルだといふす。印刷機の幅がこれだけということになる約三〇センチメートルあくわけです。そうした場合もしうっかりしています。紙が蛇行したりして、日本経済新聞がこりやうて斜めになつて印刷されたり、あるいは日本経済新聞の日本という字だけがちぎれて出たりというやうなことになるす。きちんと所定の位置に印刷がされなければいけな

いはずなのです。なぜそういうことがあるのかときいてみると、「いや、彼は不注意だからだよ」と。私どもにはその不注意という意味がよく分からないので、それはどういふことなのかといふことで現物を見せてもらつたり、やつてゐる作業を見て分かつたわけです。ぼんやりしていたら紙がずれていくのを見過すわけでありす。ですから、紙が正しくきちんと入つてゐるかどうかといふことは常に注意して押えていなければならぬのです。それをやらなかつたために蛇行していくわけです。私はそれを見て、日本の生産性が高いといふ一つの原因は、ここにあるのかと思ひました。きつと、真面目な日本人はじつとがまんして紙を押えいつときも眼を離さずにやつてゐる。たいへん素朴な感想であります。とつさに私はそう思つたわけです。日本人は器用だとかがまん強いなどといふんなことをいうが、こりいふことなのかと、その現象を見たとき思つたのです。それにしても、私が日本の会社を調べたときはそういうロスが出るといふ話はほとんど聞いていないわけです。ですからこれは正にクロスカルチャー、比較文化といふことで、比較して研究してみてもいろいろなことが分かるわけですが、アメリカへいつて、なるほどアメリカにはそういう問題があるといふことを知りまし

た。とって返して、日本ではどうなっているのかというのは、もくもくと興味心が出てくることであります。生産性の高い理由もそういうことから分かってくると思うのです。国際電話をしてきたかったのですが、それががまんして、だいぶたってから日本へ帰ってき、すぐに電話をかけてきてみました。

「印刷のおしゃかはお出せんか」ときいたら、「そんなものはほとんど出ないよ」ということでした。「絶無に近いのですか」ときいたら、「絶無に近いですね」ということでした。アメリカではこうやってちぎれたり斜めになったりという印刷がいっぱいあってそれが問題だといったら、「はは、いや、それはそういうものはないんだ」と。絶対蛇行しないというのです。「どうしてですか」といったら「印刷機のとてつばらに穴をあけてバネ仕掛けて紙を押えてある。だから手をかけなくても紙は全部まっすぐに入っていくよ」そんなことはありうることにゃないという回答でした。

これはたいへん面白かったのですが、ではこのどてつばらに穴をあけるということは誰が考えたか。アメリカの機械も日本の機械も同じ機械なのですが、バネを付けたというのはもともとあった機械に日本の誰かが付けたわけです。ききましたら分かったのです。松

井さんなら松井さんという方なのですが、その方にインタビューをしたりしました。その方が非常に照れて「先生、何かこんなすごい発明は世界にないというような顔をしなさいください。こんなものはほんのちよっとしたこと、そんなにわいわい騒がんでください」私が大げさにびつくりしているものだから、その方はそういうわかれておりました。このバネの発想はQCサークル活動で、「ああ、そうだ。バネでこうやって押えておけばいいいちこんなことをしてなくてもいいんだ、その間俺はほかの仕事をやれるわ」ということで、ずいぶん昔にああいうことを考えてバネ仕掛けにしたということでした。「これは私が出したのですけれども、ですからみんななどの工場でもこれを採用してやっています」という話でした。そんなものはたいしたことはいないけれども、ほかにもあるのかということを書いたら、「いっぱい仕掛けがありますよ」ということです。きいてみてずいぶん驚いたことは、いっぱいございました。例えば、カラーテレビのダンボールですと赤なら赤という色が鮮やかに鮮明に印刷される必要があります。そのためにセロテープを使うのです。ダンボールの紙の上を顕微鏡で見ますと粉がふいたように粉があつて、そのまます印刷をかけますと後に印刷がはげた状態にな

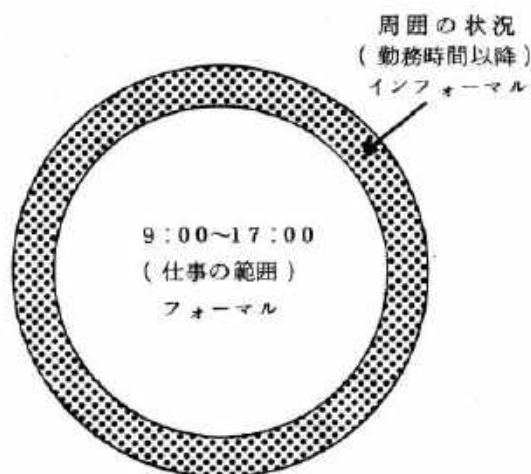
ります。ばけの皮がはがれるようなかっこうになるので、あらかじめ印刷機にかける前にセロテープを通しますと粉が全部とれます。ですから色鮮やかな印刷ができるようになるわけです。これはどういうことかといえますと、要は全部QCサークル、時間が終つたあとでさてどうしたらいいかなというのを考えているということを感じます。五時になつたらお巡りさんが俺は用事があるからとか、建築現場の方が明日の手配をしないで帰ろうということとはかなり対照的な行動であるということがお分かりになると思います。

実は、そのデータを持ってまたアメリカへいきました。こういう話は面白いのですが、ちよつと時間がないから簡単にいいますと、そのアメリカの会社でもQCサークル活動を入れたのですが、第一号目の発見のときに提案者に一万ドルを出した。これはいい提案だったので、当時としてはかなりの大金を出したのです。そして二番目の人からもかなりいい提案があつたのですから、その方にも一万ドルあげようとした。ところが二番目の人は、俺は一万ドルよりもいいといって会社側と喧嘩状態になりました。労働組合も彼の味方になり一番目と同じだという証拠を出せと裁判になつてしまったのです。私はその倉庫に連れていかれたら、こんなに裁判の記

録が積んでありまして、我々は時間と費用をこんなに失った。だから頼むから考えないでくれというふうにいっているんだということでした。いわれたとおりになってくれよということなのです。私はこのどてっばらに穴をあけた話をして向こうのマネージメントの人と話をしたのですが、それは誰が考えたのかときくのです。これは担当している人だよといったら、それはブルーワーカーのことかときくので、そうだと答えると、彼はこういうのです。「ブルーワーカーは考えるのか」と感心するのです。あるアメリカの会社では、「我が社は日本の会社のように考える自由を与えてある」ともいいました。考える自由を与えてあるというのは非常に面白い言葉であります。つまり、考えるところがなくて、パターンどおりにするということが非常にいいという信念を持っているわけであります。

結局私はこういうことをいおうとしていました。日本の生産性が高いというのは、やはり若い人たちのやる気が、ある程度のポイントを占めているんだということです。そのやる気の現象というのは、今いったお巡りさんの話とか、アメリカの労働者の話とか、それから今のどてっばらに穴をあけた話でかなりよくお分かり願えたと思います。

そういうことをしたいという心理状態と、そういうことをしたくないという気持と、それはいったいどうなっているのかというのは、三番目の問題であります。これから二番目の問題へ入りまして、いったいそれはどういうことを意味しているのかということをお話しすることになります。今いいましたような会社の仕事でも勉強でも同じことであると思いますが、本来なすべきこと、時間のことでいいますと午前九時から午後五時まで。あるいは仕事の範囲でいいますと自分に割り当てられた範囲、それは本来の仕事でしょう。しかし、その周囲をめぐっている領域とでもいってみたいです。本来あるべき仕事の範囲があり、この中央の円形が範囲です。これは時間ではいいますと朝九時から午後五時までとか、仕事の範囲ならダンボールを印刷するとか、印刷なら印刷ということであります。時間と範囲をいえば限定されますので今そう申し上げたわけですね。しかし、これを取り巻く周囲の状況というのがございまして、もう一つ輪を書くことが可能であります。それを斜線で表現することとします。実はどてっばらに穴をあけるといえるのは、この斜線部分のもう一つの周囲の時間帯でそして、仕事の範囲外でできたことでもあります。それからお巡りさんた



ちが、一旦緊急あった場合に、一旦緊急というのかかなり古い言葉ですが、何か事があった場合には一致団結してコミュニケーションをよくしてやらなければいけないという、勤務時間以後、つまり午後五時以降の懇親なり、コミュニケーションをよくするというのはやっぱりこの斜線部分であります。それから、足りない材料を注文して人夫の手配だけではなくて、何かやっていくというのもこの斜線部分であります。つまり、仕事というのはこのフォーマルを範囲以外に周囲を取り巻いている状況を考えなければならぬわけであります。この斜線の部分がインフォーマルなと

ところでありますが、人間は仕事とこういうかわりあいをしております。会社にやる気を出させる部分というのは、全部この斜線部分に入っている状態でありますが。この斜線部分は、例えば家族集団とか、それから麻雀仲間とか、最近はやりのカラオケならカラオケ仲間という余暇の分野であろうかと思えます。

ではアメリカ人はどうかかわり方をしているかと申しますと、斜線部分とはいさしかかわりがありません。インフォーマルなオーガナイゼーション、組織での活動はございません。ただ、アメリカのものがすごく偉い人たちは、夜ではなくて朝早くきてやります。アメリカ人は残業をするというのは能力がないと思われるものですから、仕事はこっそり家へ帰って帰ってやります。朝早くくるといふのはあれは勤勉な男だからいいという評価を受けるので、朝早くきては仕事をしますが、これは管理者、偉い方の人たちです。夜はしません。夜いつまでもやっているというのはいかにも能力がないというふうに思われるわけですから、一般の人はこのフォーマルな部分だけです。この斜線部分ではありません。先ほども日本の現象でお巡りさんの話をしたり、建築会社のフレッシュマンの現場の方の話をしましたが、彼らの行動はつまり

はこのインフォーマルな組織領域からの逃走を意味している、そう考えるべきだと思えます。

このことを証明する調査数字のデータはいっぱいあります。毎年新入社員に調査しているのですが、これは皆さんもよくきいておられることと思います。デイトと残業がぶつかったときはどうするか。これは面白い質問です。で新聞はよく書きます。デイトの約束があつたときに残業の命令を受けました。残業してくれといわれました。あなたはどうしますかという質問であります。皆さんは意外と思われるかもしれませんが、これは年々デイトをやめて仕事をするという答が多いわけがあります。今や七〇何パーセントですから、七割以上が仕事派です。これは昭和四四年からはじまって毎年同じ質問をしているのですが、昭和四四年といえますと大学紛争の人たちであります。大学で火をつけたり、机を壊したりして暴れ回った人たちであります。その人たちの答はデイト派がやや多かったのがあります。ところが最近は大んだん仕事派が増えた。つまり、先ほどからいつているまじめ派が増えたということです。まじめで、やれといわれればいうことをきくという証拠であります。ちよつと混乱するかもしれませんが、そういうデータが一つあります。それが

らもう一つこれと正反対のデータがあります。人並み以上に働きますか、それとも人並みでいいと思いますか。そういう質問をやつぱり毎年ずつとやっております。年々人並みでいいという答が増えていつています。昔はみんな人並み以上というような勤勉主義といひますか、人並み以上にやっていくというのが非常に多かったのであります。つまり、今私が申し上げた二つのデータは相矛盾するデータであります。一つはデイトをやめて仕事をやりますというし、もう一つは反対に人並みでいいんだよ、よけいやることはしないんだよという答であります。こういう矛盾した二つの答を見ていったいどう解釈するか、近ごろの若い人を見てまじめといへばまじめだ。だけど熱気は感じられないな、ということ皆さんに最初に申し上げたのであります。私の分析では、残業の命令があればというのはこのフォーマルな範囲であります。これを拒否すると首を切られるのです。しかし、インフォーマルな斜線部分は、進んでしないからといって首を切られることはない。人並みでいい、このフォーマル部分だけでいいのであります。つまり、今のデータ、デイトをやめて仕事をやります。しかし人並みでほとんどに働けばいいんだというのは、アメリカ人と同じにフォーマルなことでは仕事はしますが、インフ

ホームなどところではもう結構ですよということであります。だから私もなんとなく熱気が感ぜられないという印象を受けるんだろうと思います。この斜線部分のものは正に進んでやらなければやる気があるとは思えない分野のことだからであります。若い人たちをつかまえて指示待ち世代とよくいいます。指示するとやるのだけれども、指示を待っている。自分からは何もしないというのもこのインフォーマルな領域から逃げ出そうとしている。そういうことが非常によく分かんと思っています。こういう現象というのは、先ほど申しましたいろんなこととありますので、先ほどの現象を思い浮べていただきますと、この組織論からの分析が皆さんにも非常によく分かることであろうと思います。つまりもう一つ総括してみますと、日本の生産性が高いというのは一つの原因としてインフォーマルなオーガナイズーションでの、斜線の部分ですが、そこでの工夫というか働きというか、そういうものがかなり支えになっているということが分かるだろうと思います。どてつばらに穴をあけてバネ仕掛けにするなんていうのは正にそういうことであります。国際比較でこのフォーマル・オーガナイズーション、人間関係の話をもう少ししてみたいと思います。

午前九時から午後五時という時間のことに

ついて少しお話いたしますと、日本の会社の現場へいきますとまず気がつくことですが、旋盤でもターレットでも、日本の人たちは出勤してきたとたんにボンとスイッチを入れます。アメリカ、イギリスではそういう現象はありません。それで分かったことですが、あいう機械は油を温めて油圧を上げるのだそうです。油の圧力、油圧を上げないとすぐには動かないわけがあります。油圧を上げるためには五分ばかり時間がかかります。そこで出勤してきたとたんにまずカードを押す前にボンとスイッチだけ入れておくわけがあります。

私も、アメリカでもイギリスでも日本でも、朝早く門のところへいきまして待ちかまえていて、朝早くくる人はなんで早くくるのかということとをずっと調べてみてよく分かったのです。油圧を上げるなどということが非常に多いということが分かりました。これは午前九時前のことであります。つまり、インフォーマル・オーガナイズーションのこととあります。あるイギリスの会社のこととありますが、九時にはじまるのに人間の点呼がとられたのが九時二〇分ぐらいでした。みんな集まったかなというので名前を呼ぶわけです。ところがその日に実は一六パーセントの欠勤者があるということが分かった。それで、

点呼をとった人が「ああ、昨日あの機械は壊れていたんだった。あれをもらってきて部品を直さないと機械は今動かないんだ」ということを点呼が終ってから思い出した。これは洗濯機を作る工場ですが、官僚主義といえますが、決裁をもらって部品をもらってくるまでなかなか時間がかかるのです。全員が配置についてスイッチを入れて、電気洗濯機のベルトコンベアーが流れはじめたのは九時三〇分でした。日本はもう九時には動いています。その日は月曜日で憂うつな日だったと思います。一六パーセントと欠勤者が多かったために……。欠勤者のためにリリーフマンという制度を置いております。日本ではあまりそういうのはないのですが、リリーフマンというのは野球のピッチャーでいうリリーフ、あれのことです。このリリーフマンというのはいろんな技術を持っている人で、オルマイティーな人なのです。その人を当日の欠勤者の位置にあててもまだ足りなかったのです。そのために電気洗濯機の滑車、近ごろは車がついていてすぐに動かすことができますが、あの滑車をつかえないまま洗濯機が全部流れていってこんなにくずたかく積まれてしまった。滑車をつけるためにはまたこれはいちいち降ろしてつけないといけないということです。たいへんな時間がかかります。こ

これは生産性が悪いのだということとはよく分かりました。朝出勤にからんでそういう差があるということが分かったのです。休んでいる人はどうしていると思うかという質問について、みんな朝目を覚ましておきたが、ちょっと今朝は霧にけづいていたらいろいろ計算してみても、今日一日休むと俺はパンが食えないかどうかとみんな自問自答したのです。けれども、今日一日休んでも俺はパンを食えるということが分かったから、「ええいつ、面倒くせえ」ということでたぶんまたベットへ入ったんであらうということ、その現場の長の方が述べた。遅刻する人が非常に多いのです。だいたいこれは決まっています、イギリスの鉄道が遅れる時間だけ俺は遅れている。俺の責任じゃないよという話があったり、いや俺が遅刻するのはそっちの責任であって、何んなら機械を俺のそばへ持っていこいよ、機械を俺から離れたところに置いてあるから俺が仕事に就くのが遅いので、それは管理上の問題だというようにことをいったりする。そういうことで、時間だけの問題をとってみても、実にインフォーマルなオーガナイゼーションの五分前にスイッチを入れるという動作が非常に重要だということが分かるわけでありまう。実際に見聞してみますとそういう現象がいっぱいおきていることが分かります。

仕事の範囲で非常に面白かったことがあります。あなたは自分の仕事以外の仕事をしたことがありますか。それはどういうことですか。という質問をしていたのですが、自分の機械に油をさすことと書いていた人があります。これはどういうことを意味するかということ、これはどうも興味があったので調べてみましたら、機械の維持修理はメンテナンス、修理工のする仕事である。俺は機械を動かすだけである。だから自分の機械に油をさすのは人の仕事をしてやったことである。つまり、仕事の範囲外のことを俺はしたんだという主張があった。これなども非常に仕事の範囲ということでは考えさせられることであります。こういう現象をつかまえて私どもは、やる気がないというふうに思います。しかし、先ほどもいいましたように、これは私どもの従来の価値観に照らしてやる気がないと思うわけであって、若い人たちは俺は今日働きたくないという気持ちに忠実でこなかったり、自分の気持ちに忠実にあるために人夫の手配はしたけれども材料の手配はしないで帰るといのは自分に忠実だから俺は人間として立派だという価値観を持っているということを申し上げたわけでありまう。

三番目のいっただうしてそういう価値観を持つようになったのだらうか、という心理上の一つの分析を試みてみたいと思うわけでございます。つまり第三番目の問題に入ります。

日本の会社はインフォーマル・オーガナイゼーションでの活動行為が盛んであります。QCサークル活動、日本的経営、というふうにいっておりますが、非常に盛んであります。外国の会社には、考えてくれるなよというのは確かにあるのですが、そうでない外国の会社もかなりあることはあります。それにしても日本人の特質、日本人の人間性がどうもこういう行動に根ざしているみたいだ。会社だけのことでありませんで、友だちがトラブルになりますと自分のことも考えないで何かをするとか、「頼まれれば越後から米つきに」といふことを昔からいってました。それから、日本の親子関係にしても、ともあれ親としてはこれだけの義務でいいかと思うようなこと以上に、結婚式にもどれだけか財産をつぎ込んで、自分が犠牲になることをいとわれないわけがあります。ああいう人間関係が生まれたというには日本人の何かが関係あるのではないか。それがすべてであるとは思いませんが、私はどうもそういうことに興味、関心を持って以後の研究をそっちの方へ向けていったのであります。

これが日本人の特質とすると、いい

つごろから日本人ということになるものか。最近の若い人はどうも日本人離れをしてきている。いいましたようにインフォーマル・オリガナイゼーションから逃走しているわけでありますから。では、最近の若い人はどうしてそういうことになったのかということに非常に興味を持つようになったわけです。そういう目で見ていましたところ、今から二〇年前にアメリカ政府が行った研究がございました。それは日本人の価値観をもつのは、生まれて後のいつからなのか。日本人というのは国籍の意味ではなくて文化、こういう価値観を持つということですが、いつからそういう価値観を持つようになるのかということを二〇年前にアメリカ政府が研究しています。そういうものを調べていきますと、実にたくさん研究があるわけであります。それは日本人の血がそうさせるんだよという考え方もあったりしまして、アメリカに住む一世、二世、三世をずっと研究した人もいます。デボスというカリフォルニア大学の先生ですが。そうしますと、三世になりますとほとんどアメリカ人と同じ価値観を持つ。つまり、日本人的価値観を持つのは日本人の血がそうさせるのではなくて、誰かが、文化を教え伝えているはずだということが明らかにできてまいりました。二〇年前にアメリカ政府が行った研究

というのは、母親と赤ちゃんとの観察調査であります。

去年、私どもの研究所で同じことをやってみて、二〇年前と今とでどう違うかという研究をしてみました。その結果たいへん面白いことがおきたわけであります。劇的な変化といえましょるか。二〇年前には、例えば一番違うことは、日本のお母さんはよく赤ちゃんを抱くわけであります。よくあやす、揺り動かす。私どもは揺動といっておりますが、揺動行為が非常に多い。それから寝るときは川の子になって寝るというか、夜中に泣いたらすぐに対応する。これは向こうの研究者がいつているのですが、かゆいところに手が届くような対応をしているわけであります。赤ちゃんが動いたら風邪を引いたらいかんと思つてまた布団をかけてあげるとか、布団のすそを押さえているとか、そういう仕草が日本のお母さんには多い。そのために赤ちゃんが泣いたりという現象がおきるわけでありますが、泣きますからまた抱くということ、いわゆる抱きぐせにつながっていきます。日本の赤ちゃんは生後三カ月で既にお母さんに対する甘えを知って、甘え泣きをするわけであります。アメリカの赤ちゃんというのはほとんど全然そういうことはない。これはどういうことかといえますと、母親と赤ちゃんとの交流

が非常に深い関係にまでなっていることを意味しています。つまり、何かがあったときには、そこまで関与せずにはおれないという価値観が既にそこに生まれているのだらうというふうに考えられるわけであります。これは時間があるともっと深い分析をしなければならぬのですが、一時間あまりのことです。で、そう詳しくは申し上げられません。ただ、こういうことだけは申し上げておきたいと思ひます。子供が自立するということと非常にかわります。子供が自立するというのは、赤ちゃんの排便の訓練であつて、自分でおしっこといえるようになったときに「ああ、この子は自立したね」と専門家はそういうわけであります。どういふことかといひますと、排便というのは時間と場所を選ぶ必要があります。いつでもどこでもするといふわけにはいけません。そういうことは、おしりをつねったり、たたいたりしてトイレトレーニングをするわけであります。なぜそういうことをするかといふと、あなたのほかに他人もいますよ。他人の迷惑になつてはいけません。あなたには義務がありますといふことをトイレトレーニングで、そういう価値を教えるわけであります。日本の子供の自立はそういうことからおこるのでありますが、自立ということとはつまり自分のほかに他人があると

いうことの発見であります。ところが日本のお母さんは自立を非常に遅らせているわけです。自立をさせないようにして、かゆいところに手が届くように対応していますから、日本の子供は母親と一体化になる。私どもの共同研究者は「日本人は母親を二人持っていて、一つはほんとうの生みの母親で、もう一つは会社という母親だ」というわけであります。一生その会社についてそれで安心だという価値観を日本人は持つ、そしてその中で犠牲的に働くという価値観を持つことは間違いない。

ところがアメリカの子供はそうではなくて、自分自身で行動していかなきやならんという自立を非常に覚えることになると思うわけがあります。どっちがよくてどっちが悪いということはなかなかいえませんが、少なくとも働く場合に適応してみますと、こういう日本人ですと他の区別がなく、これは俺が損だとか犠牲的だとかいう区別がなくてこういうインフォーマル・オーガナイゼーションで働く。他人のために自分の何かがなくてするという価値観は非常に発達するだろうと思うわけがあります。それが過去の価値観でありましたが、去年、私も同じ方法を用いてこれを計ってみましたところが、たいへん変化がおきておったわけがあります。

日本の若いお母さんは赤ちゃんを昔ほどに

は抱かなくなりました。そのために日本の赤ちゃんは泣かなくなっている。反対にアメリカのお母さんは、家庭が崩壊しているとか何とかということをしきりにいわれるものですから、そういうせいもあると思いますが、非常に子供を抱きしめるようになった。ニューヨーク地方へいきますと、毎晩六時二十八分になりますとテレビでこういうことをいうんです。ソフィア・ローレン等の有名な女優とかときには大統領とか、いろいろな有名人を使つてテレビでぼつと一言いわせるのです。

「あなたは今日赤ちゃんを抱きしめましたか」

と。だいたい子供をうつちやらかしているお母さんが多いとにらんでいるものですから、ぎょっとさせようというわけですね。そういうような運動があつたりしています。そのせいでしょうか、赤ちゃんを抱きしめるという行動が非常に多くなっております。私どもはその結果を踏まえてみて、日本の文化はそう急に変わるわけではないとは思いますが、自分なりにとか、自分に忠実にといいのはこの日本的な文化ではなくてアメリカ的な文化だと思っています。そういう価値観が今の二〇年後のデータを見ますと逆転していますように、日本の文化は非常に変わりつつあるのだろうと思うのです。先ほどからいつているインフォーマル・オーガナイゼーションから逃走し

ようという若者の心理は、まさにこれであります。子供に対する若いお母さんたちの行動が、かつてのアメリカのようなフォーマルな範囲でしか対応しない。かゆい所へ手の届くようにはしない。そのため、次々にインフォーマルな領分を嫌うようになったといえそうであります。会社のために犠牲に、君から会社をとつたら何が残る。定年退職はわびしいな。自分にはもう何も生きる道はないよ。というのも確かに我々自身は反省していることでありまして、もつとやっぱり自分に忠実に生きようという価値が我々大人にもあるわけがあります。日本の文化の変りようが良く分ります。それは正しく自分に忠実にといい若い人たちの価値観と同じであります。インフォーマルな仕事の場面にまでもすべてを吸収されると、それが自分のほんとうの幸福といえるかどうか分らないという価値観が非常にございます。そのために日本の生産性が落ちたらどうするというのは、資源のない我が国にとつては非常に大きな問題になってくるはずで、日本の大問題であらうと思います。やはり国の若い人たちがすべて幸福になるためには、経済的な、国の経済も栄えるという前提がなければ成り立たないことであります。他方またすべてを捧げるということも問題でありまして、新しい文化が単にエゴイズムと

いうことではなしに、新しい文化がきつこの価値観を境にしておこるだろうと思います。よく、アメリカ人たちはブレイクスルーといいますが、飛躍的に何か今までの枠組みを突き破って、自分自身が充実すること。どてっばらに穴をあけて工夫をするということは楽しいということ、生産性が高くなるということと何か一致するという、何かブレイクスルーのような文化が生まれるかどうか。ただ単にエゴイズムだといって叱るというわけにはいかないで、私たち自身の心の中にもやっぱり自分に忠実ということも大事だということになるかと思うわけです。そこで、冒頭申し上げましたように「え、自分がしたいと思うことをやらないでもいいということですか」という若者の言葉、しなくてもいい場合はもちろん、してはならない場合もあります。若い人たちは自分の気持ちに忠実なばかりでなく、ときにはしてはならないということも若い人たちは壁にぶちあたっては発見してそしてブレイクスルーがおきるかどうかという境目のように思うわけでありす。ただ、その道はたいへん厳しくて、若い人たちがこれからどうやって壁に突きあたっていくか。たぶんその新しい文化が築かれた時代には私どもはこの世にいないのではないかと思えますが、目下の私どもの研究では何ともそれが

どういう道をたどっていくかは予測できません。ただ、アメリカのような形になったら駄目だなと。しかし、アメリカも子供を必死になんて抱きしめるという文化がだんだんでききてきつつあり、かなり日本的に動いてきていて、アメリカ自身のブレイクスルーがおこりつつあるように思うわけでありす。

ちよつと時間が短くて十分に御説明することができなかったかと思いますが、一つよく思いうかべていただきまして何かのお役に立てば幸かと存じます。どうも御静聴ありがとうございました。

「明日への期待 若い活力
——職場生活の充実をめぐって——」

司会
助言者

昭和女子大学教授

加藤 地三

講師

いすゞ自動車株式会社取締役人事部長

阿部 和夫

〃

社団法人日本経済青年協議会専務理事

今村 文雄

〃

雇用職業総合研究所職業指導研究部長

吉谷 二郎

〃

東京芝浦電気株式会社社府中工場

山本 佳晴

〃

株式会社東京銀行名古屋支店

井藤 由美子

〃

労働省婦人少年局年少労働課長

山口 泰夫

(発言順)

1. 出発点 ― 働くことの正しい理解と認識

- (1) 自己実現の側面
- (2) 経済的側面
- (3) 社会への貢献の側面

2. 若い力を育てるためには

- (1) 職場のチームワーク
- (2) 仕事の成果に対する公正な評価
- (3) 目標の設定とチャレンジ
- (4) ものを見つめる心の養成

1. 職場の若者を取り巻く環境変化とその対応

- (1) 国際化、地方化と若者たち
- (2) O A、ロボット化時代と小集団活動
- (3) 指示待ち族への自主性、主体性作り

1. 学校から職場へ

— その内面的な過程 —

2. 職業への取組

— 自分の“ところ”を求めて —

3. 職業生活の充実

— 生きがいをもたらすもの —

4. 企業の中での進路指導

— キャリア発達の援助 —

1. 少年期から青年期への移行

- (1) 若者の肉体的成熟と精神的未熟
- (2) 情報の混乱期の人間関係
- (3) 若者の精神的老化

2. 自主活動、グループ活動の必要性

- (1) 若いエネルギー発散の場
- (2) 社会教育と臍の必要性
- (3) 職場では1人前、協同生活では半人前の実態

3. 職場の雰囲気盛り上げるのは若者の役目

1. 私の職場

2. 職場生活を取り囲む諸条件

- (1) 職場、仕事に対する意識とその現状
- (2) 労働条件
- (3) 職場環境
- (4) 人間関係 — 信頼できる上司・先輩・同僚

3. 余暇生活

- (1) 余暇の効用 — サークル団体、クラブ活動、福祉施設

4. 皆さんへ

1. 職場生活の充実と行政
2. 職場生活と余暇生活の相関性
3. 勤労青少年指導者の役割

加藤（司会）

これからシンポジウムを開催したいと思います。テーマは、「明日への期待若い活カ―職場生活の充実をめくって―」という事でございます。

このシンポジウムに、今まで何回かいらっしゃった方が今日もお見えになっているかと思いますが、今まではどちらかというと、若者たちの職場のまわりの問題について焦点をぼけて議論を取り交わしていたわけでございます。余暇生活などはその一つですが、今年は青少年の職場生活そのものをテーマに取り上げまして、やりがいの問題、働きがいの問題、どう企業として、職場としてその改善に取り組むかというようなことがテーマになるわけでございますが、今回は、お二人の若者にも壇上に参加してもらうことにいたしました。毎年一人位は若い人たちにも登壇してもらっておりますが、年配の者たちが今の若者をただ単に批評するだけではなくて、若い人自身の口から自分たちが今どのような職場生活を送っているのかという生の話を、今日はきけるのではないかと思います。

もう一つこれまでのシンポジウムと違ったところは、壇上に労働省の年少労働課長が一番右の端に座っておりますが、今までは陰に隠れていたわけでございます。後半の方でフロアの皆様方の御意見をたくさん伺うことに

なると思います。従来から労働省の施策に対する質問とか意見もたくさんあったのですが、昨年までは壇上に労働省の責任者がいないものですから、後にしてくださいとかいって、逃げていたわけですが、今日は逃げないで堂々と座っておりますので、どうぞ日ごろお仕事をしていたらしゃって、対労働省関係の問題というのはたくさん皆さんの頭に詰まっているといます。どんな質問にも答えるといっておりますので、これを機会に晴らしていただくだめにも、活発な御質問、御意見を期待いたします。

さて、勤労青少年・若者たちの職場生活なのですけれども、職場によっては、なかなか若者たちの生きがい・働きがいが見いだしにくいような職場がだんだん増えてまいりました。例えば、オートメーション化の進行などという現象がその一つでございます。そうなりますと、すべての職場の若者たちに働くことの生きがいを見い出せといっても、見い出しにくいような職場の場合にはどうするかというのは、これからの大きな問題でございます。しかし、午前中、特別講師の千石さんのお話の中にも恐らく触れられたのだと思いますが、日本の若者たちは、世界の若者たちに比べた場合に、職場の中に生きがいを見いだそうとするような考え方が、たいへん強い国

民性を持っているわけでございます。もちろん最近ではだんだん、千石さんは日本人離れなぞという言葉をお使いになったようですが、欧米の若者と同じような意識に近づきつつあるようです。しかし、なおかつ、日本の若者と海外の先進国の若者と比べると、日本の若者ほど、職場の中に生きがいを見いだそうと思っている率が高い国はないわけでございます。しかしながら、一方、職場の中で生きがいを見い出しにくいような職場はだんだん増えてきています。そういう中で若者たちは、仕事と自分の生活をはっきり割り切って考えようと思うような気持ちになってくるでしょうし、あるいは余暇生活への志向というものが、余暇生活にだんだん気持ちが奪われていくというような傾向が、なおいっそう強まっていくというようなことを踏まえたいわけで、今日のシンポジウムのお話を展開したいと思っております。

最初は一入ずつお話を伺って、一巡した後補足の意見を伺い、その後皆様方の質疑応答、御意見を伺うというような場を持ちたいと思います。それでは最初の講師、いすず自動車取締役人事部長の阿部和夫さんからお話を伺いたいと思います。

阿部（講師） それでは先陣を承りまして、私から二、三お話してみたいと思います。企業におるものですから、やはり企業の立

場というものがかなり出るかと思いますが、その点は御了承いただきたいと思ひます。

まず最初に、日本経済はかつての高度成長期から低成長期に移っているというようなことは皆さん御承知のとおりでございますが、見渡しますと昨今何と申しましても日本国内の景気の低迷、それから貿易摩擦というように輸出の伸び悩みなど非常に厳しい状況に取り巻かれているというのが現状であらうかと思ひます。従ひまして、こういう厳しい環境の下で企業は何をしているのかということでございますが、生き残るための戦略としまして企業の体質を改善しながら、合理化の施策を強力に推し進めているというのが現在の事実であらうかと思ひます。しかしまた、現実が厳しければ厳しいほど合理化というものを成功させるためには職場における活性化の運動といひましょうか、下からの盛り上がる力というものを結集しなければ企業の活力はアップできないということも事実でございます。いろいろの企業がありますが、それぞれ企業はこりいう姿勢の下で今までの反省のうえに一つ仕事をやっていくというのが現実かと思ひます。

この企業活力の担い手でございますが、これは何と申しましても若い労働力、働く青少年の皆さんというものが主力でございます。

この若い力をどう伸ばしていくかということ、それを職場の中でどうやっていくかということが本日の課題であらうかと思ひます。ちなみに私どもの会社では、一万七、〇〇〇人ほど従業員がおりますが、二〇歳以下の人たちがだいたい一六〇、二五歳以下の人たちが二二〇名ぐらいということでございますから、中高年齢化していくという企業なり社会の中でも、やはり若い人たちに對する期待というのは大いいわけでございます。

次に、働くという問題につきましては加藤先生からも先ほどお話がございましたが、私は生きがいなり、働きがいというものは、働くということによって生まれてくるというふうに考えます。もちろん、生涯趣味を持つこともたいへん結構ですし、またスポーツ、その他人生を有意義に過ごすいろいろの手段もございしますが、その場合にも何と申しても働くという基盤があればこそそういうことはできる、生活の基盤、人生の基盤というものが成り立つわけでございます。そういう意味で私は何といつても生きがいというのは、働くことを基にして生まれてくるという考えを持っております。その中で私どもは、一つは自分自身を成長させる、関心を持ち、あるいは欲求を実現し、充実感を持つという自己実現の場というものが働く場であらうかと思ひ

ます。あるいは生活を安定させ、向上させる経済的な基盤というものを無視できないだろうと考えます。更に、会社自身もいろいろ企業活動を通じて社会のお役に立つという活動をやっているわけですが、各人におきましても自分の仕事を通じて社会にかかわりあいを持つ、そして社会に役立っていくという、社会への貢献をする場というものが働く場に必要ではないかと思ひます。もちろん、今の若い方々が明確にこのような自覚をお持ちかどうかということはいろいろ議論のあるところでありましょう。恐らく十分まだそういう自覚をお持ちでない方もいろいろおられると思ひますが、それであればこそ私どもは若い人たちに仕事を通じて自己を向上させるという過程の中で、そういう働く意味というものをしっかり持っていたくように努力しているというのが企業であり、指導者の立場ではないかと考えるわけであります。

そこで、若い力を育てるためにはどうするかというようにありますが、もちろん無気力であるとか、無関心であるとか、無感動であるというような若者が多くなつたというようなことは世上いろいろいわれております。あるいは事実かもしれせん。しかしながら、また生活のバターンなり、あるいは物の考え方も多様化しております。従つて企業として

も何から何まで対応するというようなことは非常に難しいことであろう。そういう状況の中で、企業が若い人たちに對する働きかけによって本人の自覚をめばえさせる。そしてそれがやがては自主的、あるいは主体的な行動ある若者へ変身させていくというようなことをさせていくことが私どもの努力であり、目標ではないだろうか。いかにしてやる気をおこさせるかということだと考えます。

そこで、いわゆる職場での行動の原理というのは何かということですが、私は協調と競争というふうに考えます。かつて私どもが子供のころは、切磋琢磨という言葉がございました。なかなか難しい同じような字をいくつも書くという意味で記憶に残っているのですが、切磋琢磨といってもよろしいかと思いますが、私は協調と競争と、一緒に仲よくやる中にそれぞれ競争していくというようにことが職場活動の基本の原理ではないだろうか、と考えております。

次に、職場のチームワークについてですが、先ほど企業が何を目標としてやっているかという中でお分かりかと思いますが、生き残るための合理化活動です。これは企業としての至上の命令であろうと思います。しかし、その中で活性化を図っていく、いやいやながら仕事をしていくのではなくて、よしやろう、

こういう厳しい時期だから負けずにやろうという気持をおこさせるといふようなこと、これを活性化と申しましょうか、この二つをうまくかみ合わせ、結合させていくということが必要なのではないだろうかと考えます。

二、三私どもがやっております職場の活動というものを御紹介申し上げますと、例えば、私どもの事務所部門では1対1の職場内教育、若い人が会社へ入ってきたときに課長なら課長が「誰君」あるいは「誰さん」ということで、その人を新入社員に對する担当者、私どもは職場内訓練、OJT担当者といっておりますが、こういうような担当者というものを付まして、仕事の基本について、その中でみだしなみとか、社員として必要な事項というものをいろいろ1対1で教えこんでいく、そしてまた、フォローアップという意味で課長を交えて、いろいろその節々で話し合いをしてやっていく、というように状況もござい

ます。一方、メーカーですから、当然のことながらいろいろ現業部門ではどうかということとございしますが、これは下の方からいきますと、同じようにベアーになって一緒に仕事をする人というよりな意味で、ベアーフレンドというよりない方をしておりますが、これは一年先輩、一年先輩の者がいないときはそれに

一番近い人、先輩がついて主として生活指導的な、一緒に仕事をやるというようにことでございします。従って、上長が朝の挨拶で、今日は顔色が悪いとか、熱っぽいのではないかと いわれる前に、ベアーフレンドというように人たちがいろいろ面倒を見るといふことをやっております。あるいは職場指導員ですが、これは今度は技能的なことが中心でございしますが、そういうような技能の指導をする人がだいたい一番現業の小さい単位である班に一人ずつかなり先輩、いわゆる指導工というよりな形の者が常時ついている。それからライフアドバイザーといひましょうか、いろいろその職場でそういう指導をする人たちの助言していく経験豊かな人というよりな仕組みでいろいろやっていく。やはりきめ細かくやるということが必要であろうと考えております。

職場の小集団活動についても工場単位で小さい単位、私どもではだいたい十名以内を一つのグループというようにことでいろいろ名前がついております。野球チームと同じようにいろいろの名前をつけて小集団活動をしていきます。これは仕事の問題、身だしなみや規律の問題なども含めて、それぞれのグループが独自に課題を持ってやるというようにことであります。どちらかといえば会社がお膳立てをするわけですが、そのお膳立てをして

いく中でだんだん自発的に活動をしてもらおうというよりな、いわゆる小集団活動というよりなものもやられているわけで、そういうよりなことからいたしまして、職場の活性化運動に必要なものは何かというところ、問題意識といいますが、好奇心、あるいはニーズといいますが、なぜやるのか分からずにやっていますか、意味がないわけでありまして。そういう問題意識を持たせるということです。もう一つは、みんなと一緒にやるという参加意識です。寮などでは誰ともあまり交わらないというよりなわりあい孤独な人というのはいるわけですが、しかし、仕事においては、必ずしもそうではないということに参加意識を持たせるということが、必要ではないかと考えるわけです。時間もまいりましたので、最後にまとめますと、企業側としてはそういう皆さんにチャンスを与える、出番を与えるということが必要なのではないだろうかと思ひます。それから、出番を与えたら本人に工夫させ、努力させて、どうしたらいいだろうかということ、いろいろ考えさせていくことが必要ではないだろうかということ、活力を最大限に引き出していくことが我々が一番今課題としてるところかと思ひます。時間もまいりましたので尻切れトンボですが、以上で終らせていただきます。

加藤 ありがとうございます。

次は、社団法人日本経済青年協議会の専務理事をなさっている今村さんお願いいたします。

今村（講師）若い活力を今日から明日にかけて引き出して、これを職場生活の充実のためにつなぐというシンポジウムのテーマを持って討論されるということは、私は今日の課題として極めて意に通じているものだといふうちに、労働省の主催の行事にしてはたいへんすばらしいと思ひて感心しているわけでありま。

ということとは、この勤労青少年福祉シンポジウムが昭和四十七年を第一回としてはじめられたと思うのですが、この十年間において働く若者を取り巻く環境というものがたいへん大きく変化をしていると思うのであります。そういう働く若者を取り巻く環境の変化、そして若者それ自体の変化ということについて私どもはここでの確に捉えて、いかなる方策があるかということ構築しなければならぬ時期にきていると思うのですが、過去十年間の様変わりというのはいへんなものだと思います。私は午前中の千石さんのお話をきかなかったのですが、たぶん同じような懸念を表明したのではないかと思うのですが、今日の日本の社会というのがヨーロッパとかア

メリカが歩いた社会問題、すなわち先進国、豊かな社会、成熟時代という社会が抱える青少年問題というものを、これからますます抱え込むのではないかという懸念を日本の多くの識者が持ちはじめた。青少年の育成に携わるお互いとしては、これに特に強い反応を示しているというのが私の今日の認識であります。私も一年間に勤労青少年といわれる諸君、四、八万の若者たちに対してかわりを持っております。そしてそれをリードする経験年数二、三、四、五年の若いリーダーの諸君を年間七、〇〇〇人ぐらいを養成するというところとかわりを持ち、だいたい八、〇〇〇坪から一万数千坪ぐらいの研修をするセンターを三カ所ほど動かしているわけでありまして、直感的、体験的にもそのような認識をひしひしと感ずるわけでありま。

豊かさを獲得した先進国社会というのが、いずれも勤労意欲の減退に悩んでいます。日本も、その軌跡をたどるのではないかと、心配を多くの人たちが持っているわけでありま。私の所属している団体は一九五七年に設立して四分の一世紀になるのですが、その結成されたころの会報をひっくり返して見ておりましたところが、たいへん興味のあるものがありました。英国帰りの、青年社員が報告をしているのであります。「英国では

午後五時になると一斉に職場から立ち上がって帰宅がはじまります」そのうしろに（きょとん）というのが書いてあるのです。「しかし、日本の私の職場では五時になったら、さあ、というわけで上着をとって脱ぎまくりをする」そのうしろに（爆笑）と出ております。もともとこのところの「五時まで」というのはあまり密度の高い仕事をしていないということの嘲笑であるかもしれませんが、そういうことが四分の一世紀前にはありました。「この対照的な暮らしぶり、働きぶりはたいへんな違いであります」また（全員が感心しております）と書いてあります。しかし、日本だって一九七〇年代になると、一九五〇年代の英国人の働きぶり、暮らしぶりとそっくりして変わらなくなっております。何とか鉄道という職場はもっと進んでおりまして、四時半ごろになって何割もの人間が風呂に入って「ああ、いい湯だな」などといって仕事を終了している。非常に進んでいるところもあるのです。あります。しかし、あれは昔蒸気機関車の釜を焚いていた人たちがその後、上がった時間によってシャワーをするというところからはじまったのですが、だんだん豊かな時代になつてくると四時に誰かがシャワーをあびていたら、五時まで働く人間だって、それでは俺もシャワーをとか、入浴しようかというこ

とになってしまっているわけです。新聞はたいへんに怒り、怒っていることはたいへん結構なことでありましょう。しかし、私どもは我々の職場はけつしてつづけないんだと思いはじめる。これが豊かなさの病理だ。我々の職場は絶対につづけないんだ、などと思いたしたらとたんに豊かなさの病理が出てくる、このところを私は強調したいのであります。

時間中における勤労意欲の問題というのは、今日の英国とかフランスとかではもっとひどくなっていると思います。かつて、ミレーの「晩鐘」というのをこよなく愛した人たちはどこにいったしまったのでありましょうか。今日一日めいっぱい働いてその後には神様に感謝を捧げたいという、あの絵の構図が人々に共感をよんだ、その生き方、暮らし方というのはどこかにいってしまったのでありましょうか。かつては勤勉で知られたドイツの社会だつて悩んでおります。働く中に幸福感を見い出せない若者が増えてきている。こういう挑戦が先進国病、日本だって同じ挑戦を受けているのだということを若者問題にかかわる人たちがみな感じはじめている。また豊かな時代の若者の生きざまそのものに国際化の波が押し寄せていると思うのです。この挑戦はどうしても我々はもろに受けとめなければならぬのです。

そしてもう一つは地方化という問題があります。若者が地域に根ざした生き方をはじめたいということだと思えます。テレビの発達、そして全国どこへでも、中央で作成した情報とか映像というのは同時性を持って入ってきます。そして、全国どこへでもその日のうちにいくことができ、日帰りができるといふような交通体系ができてくる。すると、東京とか大阪とか名古屋という大都会だけで働かなくてもいいわけでありまして。職場と住生活がうまく捉えられている社会、そういうビューティフルな社会だったらどこでもいいわけでありまして。快適であればいいわけでありまして。これは一九六〇年代の勤労青少年と根本的に違うのです。私は九州の大分に生まれて大分中学というところを出たのですが、同級生が三六〇名おり、その三分の一近い一三〇人が東京で働いています。よくこの辺で会います。一つには、昔は地方には働く場所がなかったからみんな大都会に出てきたのです。しかし、もう一つの意識行動というのは異なつたものがあつたかもしれないけれども、評論家の方々は五〇年代とか六〇年代の若者というのはちょっと意識が違っているといひます。親子関係、家族関係などというものから解放された、地縁とかそういうものから解放されたいという価値観があつたと思うのでありま

す。しかし、今日の時代はまた違ってきます。血縁とか地縁というものに復帰しているというような時代になりつゝあり地方の時代を呼び起こして、自分の住む所、自分の働く所が快適であれば、別に東京でなくてもいい、大阪、名古屋でなくてもいい、という時代になりつつあります。このところを的確におさえていくという必要があると思うのです。

先ほど両先生から話がありましたが、私どもの職場を取り巻く環境、生活の環境というのは、もう一つ先端技術がどんどん入ってきているということであります。これまでの

一九七〇年代、工場においてはロボット化が進んでいます。せんだって英国のサッチャーさんが東京三多摩方面の工場の視察をしたとき、一、〇〇〇人位の自動車工場がたったの八〇人で動いているということに、たいへん驚いたという話がありますが、そういうロボット化が非常に進んだわけであります。日本の若者はけっしてそういう機械化、ロボット化に対して拒絶反応を示さなかった。先ほど阿部部長さんの工場では、ロボットに百恵ちゃんとかという名前はないのですが、私の知っている工場ではあちこちのロボットに、百恵ちゃんとか、小百合ちゃんとか、みっちゃんとか、自分の彼女の名前

もつけてしまいくらいです。その彼女の名前の十台ぐらいのロボットを持ってしまうのだけれども、そういうふうに三号、五号、六号、十号などというのを持って仕事をこなしていくというところで絶対に拒絶反応を示さなかった。しかし、このことが私どもの産業社会をすぐ近代化させ、合理性をも追求していくたわけです。しかし、合理性を追求するその裏に必ず非合理性を求めるといふ若者像がいるということ。これからは事務所がオフィスコンピュータとかいうことでどんどん進むでありましょう。これまでのオフィスの生産性の上昇というのは上がらなかった。今多くの企業のトップマネージメントの方々が、たいへんないらだちを持っております。重役さんもみんな自分でマイコンとかオフコンというのを持って、ちようどそろばんから電卓になったような感じで、みんなコンピュータを触るような時代を要求しています。ところが、若者たちは、平気でそういうものに対応できるのであります。電子専門学校というのがあります。毎年毎年昼夜を分かたず五〇〇〇人の高校卒、中学卒の人たちがそこで勉強をしております。コンピュータをおもちゃのように触りはじめたのです。若者はそういう時代の先端に対して敏感に反応しつづあります。お互いが指導しようとしている若

者たちが、そのような若者たちであるということ。もう一度ここで確認しておかなければなりません。こういうふうな時代は、私どもに職場がたいへんな合理性を要求してくるわけであります。しかし、合理性のうしろには必ず非合理性を要求するということが、私どもの仕事の社会は仕事ぶり、生き様という二つの合理性を要求すると八割の非合理性を要求するという社会、そういう人間そのものがあるということであります。ここに、全国の勤労青少年ホームを維持運営している方々のこれから手を出すところがあるのではないかと思ひます。私どもは、産業社会の若者に自分の生き様について合理性、いわゆる働きぶり、働きがいだけを追求するということだけではなくて、働きがいと遊びがいの円形形をスパイダルに上がりながら、生き様を追求していくということを奨励したいと思ひます。国際化や地方化、オートメ化、ロボット化という問題意識のみをここに提唱しましたが、解決策のことについては時間がまいましたので後に譲らせていたきたいと存じます。

加藤 今村さんありがとうございました。

次は、雇用職業総合研究所の職業指導研究部長をしていらっしゃる吉谷二郎さんお願いいたします。

古谷（講師） 私どもの研究所は中野のサン

ブラザホールのある全国勤労青少年会館にございます。サンブラザホールには、先ほどの百恵ちゃんにはきていただけないわけですが、俊ちゃんもがきますと勤労青少年会館ではなくて「ロートン会館」になり、森進一さんもお見えになりますと勤労中高年齢会館になり、ちょうどこの会場の年齢層が恐らく「五木ひろし」と「森進一」の中間ぐらいの感じでございますけれども、なかなか面白い所であります。その天井裏に私どもの研究所がありまして、私は職業指導関係の、あるいは職業関係の研究に携わっております。

その研究の中で、若年労働者の職業適応の追跡調査というのをやっております。要するに中学校を卒業した子供を十年間かけて追いかけていきまして、職業の変化、意識の変化などを把握しております。非常に思の長い、手間のかかる、お金もかかる調査研究でございます。そういったデータを使いながら、四ポイントばかり申し上げてみたいと思います。

第一は、勤労青少年になる入口の問題ですが、学校から職場に入るプロセスという問題です。外から見ますと一口に就職ということになるわけですが、これを個人個人の内面から見ますと、非常にさまざまであるということがいえるわけがあります。例えば、高校の

卒業生がAという会社に一〇〇人入ったとします。外から見ますととにかくAという会社に一〇〇人就職した。これは全く同じであります。これを個人の内側から見ますと二〇〇人一〇〇様で皆違います。例えば、ある人はかねてあこがれのAという会社に入れてたいへんありがたい、うれしい、大いに頑張りたいと思うし、またある人はBという会社に行こうと思っていたが、そこにいけなくてしょうがないからA社に入ったが、不本意であると思っているかもしれない。またある人は、Aでも、Bでもいいが、就職をしたということ自体間違えた、就職などするのではなかった、と思って就職をしているかも知れない。いろんな心のプロセスがあるということとであります。

私もサンブラザでも、春になりますと入社式をやりますけれども、たくさん新入社員を集めて会社の方が「みなさん就職おめでとうございます」などといいますが、「ふん」などといって横を向くのが恐らく私どもの調査で三割ぐらいいます。これは大企業でも中堅企業でも、官公庁でも同じではないかと思うのですけれども、そういう人がいるということとです。本人たちが自分のとってきた進路選択をどういふふうに評価するかということが、その後の職業に対する取り組みに非常に

大きな影響を与えているようです。これは私どもの先ほどの追跡調査のデータからも明らかであります。自分の進路を非常に懐疑的に、あるいは否定的に評価している人が、どちらかというと取り組みが消極的であったり、非常に落ち着きがなかったりという傾向が見られます。そういう意味では、学校の進路指導というのはどういふふうに自分の進路を決めさせるかという援助ですから、非常に重要な意味を持っているわけですが、それはそれとして、いずれにしても最初のスタートの時点でみんな一斉に並んで同じ気持ちで「用意どん」という形で走り出すわけではないということ、まず認識する必要があるかと思えます。

新入社員の教育訓練をやるわけですが、そういうときに、恐らくもっとも個性化の原理が働かなければならないというふうに思います。先ほどの阿部人事部長さんの話の中にもベアフrendとか、個別に面倒をみるという話がありましたが、そういう対応といえますか、それをもっと考える必要があるのではないかと思うわけであります。

第二に、そういう若い人が、職業生活、あるいは職業に取り組むということは、どういうことかというのを考えてみたいのですが、少なくとも二〇歳前半ぐらいまでは、ある学者によりますと探索の時期などということが

いわれているようであります。私どもの調査データからも、そういう探索的な行動をうかがうことができるわけでございます。要するに、自分に最もふさわしい進路を探し求めているという状況が見られます。職場の一つ一つの経験を自分に照らして確かめて、そしてその職業というものを、やがてはほんとうに自分のものにしていくというプロセスだと思います。そういう経験が恐らく自分のイメージに非常に合わないとか、あるいは自分のイメージが職業を通してとても実現しそうもない、発展させられそうもないというようなことが積み重なりますと、あるいは進路を変えた方がいいのではないか、転職をした方がいいのではないかといったようなことになるわけであります。一般的に、転職をしたという事実を評価するときに、不満があつて飛び出したというような感じを持ちやすいわけですが、現在の青少年の転職というのはそういう非常に考えたすえの計画的な転職というものもかなり見られるわけです。

そういった意味からして、恐らく就職後の数年というのは若い人たちにとっては迷いの連続の時期ではないかと思ひます。これはべつに大企業でも、官公庁に入つても、中小企業に入つても同じことがいえようかと思ひます。ただ、ややもしますとそういう迷つたり

しているというのは自分だけではないかという事で落ち込んでしまふということも考えられますので、必要なのはみんなで迷えば怖くないということ、そういう迷いを共有するような場なり、あるいはチャンスなりというものが職場の中、あるいは職場の外に用意される必要があるのではないか。恐らく皆さん方の仕事もそういうことに非常に深くかわっているのではないかと思ひます。別に企業の中に産業カウンセラーを置いていろいろ面倒を見なければ、こういう問題は解決できないということではけつしてないと思ひます。そういったチャンスがどこかに用意されればいい、あるいは本人自身が用意すればいいということになるかと思ひます。

そういう探索を助けるという意味では、目標を持たせる、あるいは目標を自分で探して持つということも非常に大切で、もう一つは、職場の中で自分の経歴、キャリアのモデルを探すということが非常に大事だと思ひます。自分の中で、この人はさすが、というものがあればその人の真似をしてみよう、その人に近づいてみようという努力をするということが非常に大切だと思ひます。

第三に、充実した職場の生活をもたらしものは何かという問題ですが、これは先ほどのお話にもありましたように、例えば、生きが

いは余暇が、仕事などという調査がだいぶありまして、若い人たちは余暇指向が強いといったようなことがいわれているようですが、では余暇における生きがいというのはなぜ生まれるかといひますと、それは自分が自分で選んで、自分が主体的に取り組んでそういう活動の中で自分の存在を確かめ、自分の生きる証を確かめることができる。あるいは自分の成長感や達成感を痛感することができるといったようなことが、恐らく生きがいをもたらしているのだらうと思ひます。そういった余暇の生きがいの仕組みを職場の中に持ち込めば職場の中でも生きがいが出てくるといふことになるわけでして、そういった試みが最近では非常に数多くなされているかと思ひますが、私は若干別の視点から、そういう前提になる問題として若い人たちが自分の仕事に対して適任感といひますか、適職感といひますか、適職感を持てるかどうかという問題を指摘したいと思ひます。これが俺の仕事だ、私の仕事だという感じが持てるかどうかという事です。これは自分の仕事や生活にどれだけ手ごたえがあつたかを確かめることができるかどうか、といったようなことに非常に大きくかかっているのではないかと思ひます。では、そういう手ごたえといふのはいったい何から生まれるかといひますと、これ

は仕事の苦勞とか、仕事を達成することであるとか、ある仕事の完成に向かつて非常に努力することであるとか、あるいはまた職場の仲間との非常に緊密な人間関係であるとか、いろいろあるかと思いますが、そういういろいろな経験を積むことによって恐らく自分の仕事という意識が生まれてくる。そういう意識が恐らく充実した職場生活の支えになるのだらうというふうに私は思っています。

そういった意味で、職場の仕事の仕組み、あるいは職場の組織等が若者にとって手ごたえのあるものになっているかどうか、ということについては見直すという視点を重視する必要があるのではないかと思います。

第四に、こういった問題や対応の基本として何を考えておかなければならないかということですが、私はそういう産業社会の中にも特に勤労青少年に対しては、いわゆる進路指導の基本理念みたいなものが働いていなければならぬというふうに思っています。自分が職業指導の研究をやっているからすぐ職業指導のことを売り込むという面もあるわけですが、そういう理念というものが必要ではないかと思っています。企業は先ほどのお話の中にもありました、もちろん学校にはありません。利潤を追求しなければいけないという面もあります。だから、教育ばかりをやっている

わけにはいきません。だから、進路指導などといってもそれはいいかという面もあるわけですが、そこに働く人々が、それぞれ望ましいキャリアを作り上げていく、歩んでいく、そのことについて援助するというのは、企業にとっても非常に必要なことです。ましてや今後の高齢化社会を考えてみますと、そういうのはじめの段階から自分のキャリアをどういうふうに考えていくかというのを、企業の中で企業自体が援助していくということが非常にこれから重要視されるのではないかと思います。

そういうときに、では何を学んだらいいかということになりますと、恐らくその基本理念は学校の進路指導に学ぶべきものが非常に多いと私は考えるわけです。従って、学校の進路指導の基本理念とか、あるいは実践などを十分理解して、これが何らかの形で我々の援助に活用できないかということを考えてみる必要があるかと思っています。

学校の進路指導といえますと、だいたいどちらかというところ、最近では進学指導のイメージが非常に強いわけです。中学・高校合わせて三〇〇万人ぐらい卒業生がいますが、その中で進学関係者が二三〇万人ぐらいいます。学校の進路指導というとか、進学指導みたいですが、実は今の文部省進路指導というの

は非常に高い理想を掲げてやっております。ですから、学ぶべきことがかなりあるのではないかと私は考えております。

では、そのとおり学校の進路指導が行われているのかといえますと、要入学とか、校内暴力とか、みんな進路指導と関係があるわけですが、そういうような問題があっても必ずしも進路指導が十分機能しているというふうにはいいえなかもしれません。しかし学校の進路指導を否定する前にそれを我々の立場で応用してみる。応用することによって今度は具体的に学校の進路指導に対してこういうふうにした方がいいとか、こういう問題があるとか、具体的にものを申す。そして、学校の進路指導が充実すれば勤労青少年を取り巻く環境は更に充実するという関係になるわけですが、企業の中でも、あるいは勤労青少年を取り巻く援助の当事者の間においても、こういう進路指導の理解を進めていくことが必要ではないかと考えるわけです。これで私の話を終らせていただきます。

加藤　ありがとうございます。次はいよいよ若い人の登場でございます。東京芝浦電気の中工場の山本佳晴さんです。たしか二四歳です。

山本（講師）　東芝府中工場に勤務しております山本佳晴と申します。若輩者がこうい

った立場に立ってお話するなどほんとうに恐れ多いのですが、一企業に働く一青年の声として聞いていただければ非常に幸いだと思ひます。

お手持ちのガイダンスの一項は、先に諸先生方からのお話もありましたので、割愛させていただきます。私は諸先生方とはひとつ違った観点から、若者と職場というものをガイダンスの二項より自主活動、グループ活動についての必要性、私たちへの影響度を少し述べてみたいと思います。

必要性については、ここにお集りの皆様の方がよく御存知だと思ひますので、私は、先ほどいすず自動車の阿部先生がおっしゃいました、若者には何が欠けているのか、ということを話題の発端にしたいと思ひます。今の若者に何が欠けているのか。私なりに考えてみますと、一つには意識だと思ひます。二一世紀には何が私たちを待っているのか、それに対しての見聞とか知性とか、たいへん樂觀的なように思ひます。二つめには情熱です。自分たちが今何にでもチャレンジできる、燃えることができる、ときであることに、皆さん気がついておりません。とりあえず前述した二つの課題から私の体験を通じての意見をお話したいと思ひます。

今、東芝府中工場では一八〇歳ぐらい

までの約一、五〇〇名の若者が中心となってグループ活動を推進しています。そのグループ活動は何のために、何を目的としてやっているのか。グループ員が納得しないと、ついてきてくれないという実情もあります。これは今の若者が単に埋居っばくったというのではないのです。仕事、プライベートなどが非常に細分化されて、やる事が今山ほどあるからなのです。ですから自分に合った、自分が納得したものでないとけこめないし、打ちこめないので。こういった現状ですから私たちはグループ員に対して常々いっていることがあります。「君は二一世紀をどのようにに受けとっているんだ」と疑問を投げかけてやるわけです。まず本人に危機感をそうやって与えるわけです。そして、人と人とのつながり、いわゆる人間性重視、人間性の回復論の強調を図ります。そして、今はやることすべてが勉強であるんだよというように感じ、何とかごまかしというか、何とか納得させてグループ活動に引き入れていきます。ここからはじめて若者の情熱が、エネルギーがよい方向で発揮されるわけです。情熱を持った若者がいかに生き生きしているか、周りの人間まで感化されることはもちろんだと思います。若者は自分の情熱の中で、その若いエネルギーを発散させるべきだと私は確信して

おります。情熱なき発散は盲目でありまして、発散なき情熱は無力だと私は信じています。

それではこちら辺で、東芝府中工場の若者の情熱の発散を一つ御紹介したいと思ひます。東芝府中工場独身寮では、先ほど申しましたが約一、五〇〇名の若者が在籍しています。年に一度寮生対象にお祭があります。その実行運営委員として約一〇〇名ほどの委員が集まります。企画準備は毎日仕事が終わってから夜遅くまで、約二カ月間というものは情熱の灯は消えることはありません。お祭当日は寮生エネルギー発散の場でもあります。私が強調したいのは、ここまでたどりついたという情熱のプロセスなのです。二カ月以上もかかった祭のフィナーレがだんだん近づいてきますと、いろいろと思ひ出すのです。企画準備段階などでの楽しかったこと、また苦しかったこと、この時点では、むしろ後者の苦しかったことの方が大きいと思ひます。グループ活動を通じて青春を語り、夢を語り、ぶつかりあい、人と人との交錯の中で自分をさらけだし、自分を理解してもらい、自分の個性を磨き、役目を認識し、苦しさの中で耐えることを知り、たった二カ月あまりの短い期間ではあります。人と人とのかわりあい、その持つ意義の大切さ、社会一般的なモラルを、このとき言葉ではなく涙という形で認識しあ

います。これは認識というよりも確認といつた方があてはまっているのかもしれない。この涙が非常に熱いのです。若者はこの熱い涙を大いに知るべきであり、この気持ちをいつまでも持ち続けるべきだと私は思います。若者はいつの世も次代を担う使命を持って育てきます。その若者が人間性を無視して個人の主観のみを尊重してしまつたらどうなるでしうか。これから先、このような青春の情熱を知らない若者が将来職場の管理職、会社の幹部になり、若者を教育する。これはたいへん恐ろしいことだと思ひます。今私の身辺でも仕事一途でほかとの交流を嫌い、独立独歩を提唱している人が何人かいます。そういった人は仕事はピカ一です。すぐよくできますが、共同生活では一人、二人と足並みがそろいません。みんなに迷惑をかける、本人はどうして合わないのか、むしろ合わせない方が悪いのではないかというような感じを持つているように私は感じます。これからの時代、機械砂漠と化す世界は今よりもっと人間性を尊重しなくてはいけない時代であるはずで、こゝろいった人を増やしてはいけないし、次代を担う若者は大切に育てなくてはならないと思います。

最後に、私たち若者はきたるべき二一世紀に向けて機械化社会に流されることなく人間

が人間らしく生きていく活気のある職場、日本をつくるべく情熱のある若者として、万全の構えで二一世紀に向けて進んでいきたいと思ひます。人間愛に目覚めた若者の目は生き生きしています。すがすがしいです。そういう仲間と仕事、グループ活動ができるってほんとにすばらしいと思ひます。何年、何十年かたつて青年時代の青春、情熱奮闘記などを友と語り合ひまた楽しからずやと大いにほくは語り合ひたいと思ひます。

加藤 ありがとうございます。次は、東京銀行名古屋支店の井藤さんお願いいたします。井藤さんは十代でございます。

井藤（講師） 東京銀行名古屋支店に勤務しております井藤でございます。入社して二年目になります。銀行では預金債券課に属しており、窓口業務及びそれに伴う後方事務を担当しております。入社してから三度仕事の担当を代わっており、現在の仕事に一番喜びを感じております。と申しますのも、今の仕事で自分に適している、自分を生かすことができると思ひることができると思ひます。お客様が投げかけてくださった様々な問題に対して自分なりに学んだことを回答し、納得していただくわけです。お客様と少しでも親しくなり喜んでいただけたときに仕事をしていて楽しいと思ひます。そんなときはつい大

きな声で「どうもありがとうございます」といってしまいます。また、二度経てきた仕事を下積みにはしていますので仕事の内容が深く、いろいろと分からないことが出てくるのです。そして新しい知識を一つ一つ吸収していくことも仕事に対するやりがいを感じさせております。しかし、はじめからそうだったわけではございません。担当業務を代わっていくにつれて、仕事がどういったものであるかということをしづつ把握できるようになったからです。自分の行っている仕事の意味あい、どの仕事をとってみても大切であるということが理解できるようになったからです。このような仕事に対する意識が仕事への意欲、興味、関心へと結び付いているのでございます。以上が私の職場及び職業観でございます。さて、職場生活を取り囲む諸条件としていろいろなことがあげられますが、労働省の統計調査によりますと、勤労青少年のうち現在の自分の仕事に対して満足度を持つ者は五三・八％、また労働条件や職場環境に不満や悩みを持つ者は六六・二％でございます。青少年のうち六分の一弱は仕事は生活の手段、余暇が生きがいと考えておりますが、仕事之余暇を楽しみ、余暇が仕事に新しい力を与える、と六〇％の者が思っているわけでございます。

仕事に対する不満をあげてみますと、仕事
が単調である、興味が持てない、将来性がない、能力を生かせない、忙がしい、難しい等の理由があげられます。仕事を行っていくうえで大切なことは、やはり興味を持って自分に適した仕事を行うことが自分の能力を引き出し、生きがいを生み出すという点にあるかと思ひます。

女性の場合、現状に不満のある者は、勤務先への継続意欲は、男性よりかなり低くなります。男性と違って定年まで働くというところがあまりございませんので、そのような意味において女性に対する仕事の与え方も違ってくるわけでございます。そういう意味で女性の場合は仕事単調であるとか、興味を持つことができないとか、自分に適した仕事を行うことができないといった仕事の内容についての問題も深くなります。また職場に対する不満をあげてみますと、賃金、労働時間、休暇、昇進、上司からの評価等の労働条件、福利厚生、勤務先への将来性、職場の人間関係といったものがあげられます。中小企業や個人経営企業等では労働時間、休暇等の一定の基準はございまして、現状はそのとおりではないといったところでしょう。年次有給休暇を見ましても、企業規模が小さくなるほど低くなっております。また、労働災害では

製造業が最も多く、次いで建設業、運輸業と続いております。これらの三産業では特に福利厚生面での充実を図ってほしいものです。

次に、職場での人間関係ですが、総理府青少年対策本部の、組織で働く青少年の意識調査（五三年）によりますと、就職する際に職場での人間関係、よき上司に恵まれることを期待した者は五四・三％、またよき同僚に恵まれることを期待した者は七二・〇％にも及びます。それだけに仕事を行っていくうえで職場生活の大きなウエイトを占める人間関係は、とても大切なものになっていきます。よりよい人間関係、一人でもよいから信頼できる上司、先輩、同僚の存在を持つことは仕事をしていくうえで絶対に欠くことのできない要素であると存じます。

レジュメ三の余暇生活に移ります。勤労青少年にとって、仕事以外の時間が自分の自由時間、余暇生活となるわけです。ですから、レジュメ二で申し上げました労働条件や職場環境は余暇生活に多大なる影響を及ぼしております。現に労働条件や職場環境に不満や悩みを持つ者と同程度の六九・〇％の者が不満、余暇を楽しむための障害を訴えております。特に、交代制勤務の者七〇・一％、他に残業をよくする者、通勤時間の長い者に障害ありの傾向が見えております。障害となる条

件をあげてみますと、金銭的、時間的余裕のないことを訴える者が圧倒的に多く、次いで施設場所が近くにない、仲間がいない、何をするのか考えがつかない、余暇を楽しむ気さくおこらないといったようなものになっております。これらの障害となる条件を見ましても、労働条件や職場環境が密接に結び付いていることは明らかなる事実といえます。

さて、私は余暇の効用といたしまして、サークル団体及びクラブ活動等への積極的参加を勧めております。私自身現在二つのサークルに所属しております、一つは「青年の家」での趣味のサークル、もう一つは「若い根っこ会」という友だちづくりのサークルでございます。サークル活動等はとてもよい利点がありまして、大勢の仲間と接することにより自分自身の考えや態度を明確にすることが出来ます。また、共通の目的、共通の体験を通じて安心感や連帯感を得ることが出来ます。多くの様々な人々と接することによって自然と協調性も養われるのでございます。まだまだサークルの利点といたしまして多くのことがあげられますが、これらは後半のときに補足させていただきます。

最後に、私の立場から皆様に申し上げさせていただきます。何度も申し上げますように、仕事之余暇を楽しく、余暇が仕事に新しい力を

与える。一生懸命仕事をし、思う存分余暇を楽しみたいと私たちは考えております。この両面についての意識の見直しや改善こそが、職場生活をよくしていくものでございます。各企業により経営方針が異なりますので、このようにすればよいなどとは一概には申すことはできませんが、仕事を楽しく行うことが仕事への意欲、職場生活での充実を図ることとなります。そして、それとともによりよい自由時間の過ごし方、これらは決して個人の力だけでは改善することができません。各人の努力と企業及び行政面での連けいがあるこそはじめてできるものです。各産業ごとに私たちの目には見えない隠れた問題点はまだまだたくさんひそんでいるわけでこれらの問題点を皆様方と協力してぜひとも発掘し、改善していけますことを心より願います。次第です。以上で私の発表を終わらせていただきます。どうもありがとうございました。

加藤 山本さん、井藤さんありがとうございました。お二人ともたいへん優等生で、こういう若者ばかりですとこのようなシンポジウムを持つ必要はないのではないかと思います。ありがとうございます。

発言の最後に年少労働課長の山口さんお願いいたします。

山口（講師） ただ今までの講師の皆さん

はそれぞれのお立場からの意見、主張を述べられたわけですが、私は主催者の一員として、今日のシンポジウムテーマ等に関するいわば解説的なお話をさせていただきたいと思っております。

まず始めにテーマになっております「明日への期待 若い活力―職場生活の充実をめぐる―」ということから、職場生活の充実というのは一義的には企業の問題ではないだろうかと御意見をもちろの方があろうかと思っております。それは決して否定できないと思います。ただ、そうでない側面もあるのではないかと、つまり、行政がかかわりをもつような職場生活の充実というものも考えられるのではないだろうかという気がするわけです。その辺のことにつきましては、我々行政を進めるに当たっての方針になっております「勤労青少年福祉対策基本方針」に書かれているわけですが、行政の役割としては、勤労青少年福祉を「職業に優る福祉はない」という考え方で進めるということに表現されているのではないだろうかと思っております。いつも申し上げるのですが、これから急速に高齢化の社会がやってくる。そういう時に、国、産業社会の活力の担い手となるのは若い人で、若い人に頑張ってもらわなければいけないのだらうという考え方もあります。それからその裏側として、働く期間が長くなるというこ

とですから、そういうスタートの時点に立っている勤労青少年に、働きがいを持って長い職業生涯を送ってもらうためにいろいろな手だてが必要ではないだろうか。そういう意味で勤労青少年というのは明日への期待を担う存在であり、その若い活力を十分に職場の中で、あるいは社会の中で発揮してもらう必要があります。そういうことから先ほど申しました基本方針の一つの数字をあげて職場生活を魅力あるものにしていくことの重要性というのをいっているわけですが、それは中卒で三年後に五割の人、高卒で三年後に四割の人が辞めていくということです。この数字の前方につきましては、特にベネラーの吉谷先生あたりはだいぶいろいろな御意見をお持ちのようですが、少なくともまじめなやり直しはいいが、何となく辞めていくというような離職というのには防止すべきではないだろうか。そのために行政は何をすべきかについてあげておりますのが、一つは職業を選択する時点で適正な選択をしていくことに行政はかかわりをもっている。それから、入ってきた人たちが職業なり、その職場なりに適応していくに当たっては、推進者の皆様、福祉員の皆様、企業の皆様の御協力を進めていく対策というものがあるだろう。あるいは、その企業の中の能力を開発していくということにも関係

してくるし、労働条件の整備ということもあるだろう。あるいは若い人が意欲を高めるような制度の普及を図っていくということもあるだろう。そういうことで私どもとしては、職場生活の充実にかかわる問題として行政もやっとなければいけないことはいろいろあるという認識であります。

二番目に、今回のバネラーの構成についての解説ですが、多くの勤労青少年ホームの館長さんから今回どうして勤労青少年ホームの館長さんがバネラーにならないのかという御批判を受けました。誠におっしゃるとおりでして、勤労青少年ホームの関係の方々はこのテーマに関係はないのかといえますと、決してそうではないと思います。多くのバネラーの方から職場生活と余暇生活の相関性についてお話がありました。皆様のホームで立派な活躍をしている利用者の職場での働きぶりというのを恐らく御存知だろうと思います。私が北海道へまいりましたときに、ある館長さんは勤労青少年ホームというのは、ガソリンスタンドのようなものだといっておられました。仕事の疲れをいやしてリフレッシュしてまた新しい明日の仕事に備えてもらうという考えかと思えます。あるいは、もっと極端に勤労青少年ホームというのは野戦病院だ。仕事で傷ついた人の傷をいやして、また職場の

職場に送り出すという仕事をしているのです、という御意見もあります。そこで、勤労青少年ホームというのは、ガソリンの質とか治療のよさというのが問われるということになるわけですが、ただ勤労青少年ホームというのはそういう面から見るとはいいという御意見も今いろいろききました。極端には、余暇を過ごさせるためにその分だけ働くという人もいるだろうと思いますし、職場では叱られても、ホームではリーダーになれるというところでこれらという人もいるだろうと思います。職場では働きがい求め、自由の時間にはもう一つ別の生きがいを見い出すためにホームを利用しているんだという方もおられると思います。そのどちらの立場をとるにしても、余暇生活と職業生活とのかかわりあり、相関性というものは明らかだと思えます。そうだとすればホームで日ごろ皆さんが仕事をしておられて役に立つ、例えば、利用者による気をおこさせるとか、あるいは利用者によるいろいろな面で指導していく、そういう手法というものが職場生活の充実にも応用できるといふ面があるのではないだろうか。あるいは逆に職場生活の充実のための手だてがホームを管理運営していくうえで役に立つという逆の応用もあり得るのではないか。そういう意味でどうかぜひホームの関係の皆さんもこのバネラーに参加していただきたいと思

います。

最後に、つくづく思いますのは福祉員の皆さん、あるいは推進者の皆さん、ホームの皆さん、いずれも勤労青少年を指導していただく方々であるわけでして、職場のことも、職場以外の活動、とりわけ余暇活動といったことについて双方がお互いに理解しあうといいますが、一人の指導者が両面を見られる指導者になるための努力というものが必要ではないだろうかという気がいたします。そんな意味合いをこめまして、本日はお互いに啓発しありということができれば非常にありがたいと思います。要するに、取り上げましたテーマというのは、何か非常に大きなドームのよりなものでございまして、どのひとすみから声をかけられても全体に共鳴するという性格のテーマではないかと思えますので、我々は関係ないということではなしに、どのすみからも御意見をいただけますように冒頭申しましたが、主張ということではなしに解説というお話させていただきました。以上でございます。

加藤 以上でひとわり御発言が済んだわけでございますが、壇上の皆様たいへん御熱心で、時間を大幅に超過されました、後また補足の御意見を二、三分ずつお伺いしてい

予定でございましたが、皆様とお話合いの時間が減ってしまいますので、どうしてもまだ補足の意見をいわないと困るという方だけに限り進めたいと思いますが、話し残された方は発言の機会がございますので、どうぞ。

今村 先ほど働く若者の代表がやること山ほどあるということをおっしゃった。私はせんだって一、〇〇〇人ばかりのカウンセリングをやる人たちの代表から、切々と涙なぶらに訴えられたことがあったのです。それは年のころ六〇歳代の方ですが、「俺は若者とどういうふうに出合ったらいいか」という問題提起なのです。要するに、自分はいつも若者と何か語り合いたい、出合いのタイミングがつかめないといういい方なのです。自分は駆け込み寺になってもいいのですが、駆け込み寺として飛び込んでこないという悩みであります。今日の若者というのは先ほどお話があったように先へと日程を持っていて、そして我々よりずっと先まで日程を持っている。だから、我々としてはそういう若者たちに対してどうかかわっていくかというところのかかわりの仕方があります。若いお嬢さんからどういうところに相談をするかという総理府の統計調査が出たのですが、私はあの数字は死んでいる数字だと思うのです。直接上役のところは自分の恋愛などを相談にいきま

せん。我々だっていかなかったのですから。そういう直接のラインのところにはないのです。そうするとどこかにやはり駆け込み寺があるわけなのです。その駆け込み寺というのはどこなのか、そこに私どもは受皿が一つあると思います。このところを一つ十分に押さえて生きてみたいと思うのであります。

押さえることができるという一つの手法として、先ほど多くの方がみんな共通していたことですが、やはりみんなでおみこしを担ぐという手法が伝統的に私どもの社会にあるわけですが、これをどうしても使いたいという感じですが。しかし、俺はみんなと一緒におみこしを担げない、ぶらさがらなければいけない、いやぶらさがる格好でもいいのだけれども、担いでいるふりをしてみんなぶらさがっていてもいい、とにかくそういうことが大事だということです。私もよくこのごろ電車通っているのですが、電車の中で「ナウイ」とかいろいろ変な言葉を使っているのを見かけますが、あの言葉が分からないのです。同じことをお互いにディスカッションしたことがあるのです。よくがナウイとかなんとかいう言葉を使ったら一番左の人などは気が悪くなってしまう。だから、我々はかわりを持たなければならぬのは一番左の方の世代も、その次の方の世代も、その次の世代も、変わ

らなければいけないのだから、全部の世代に共通する言葉を使っているいい、理解をしよという気構えだけでいいと思うのですけれども、とにかくみんなで何かと一緒に参画する、みんなに参画をさせるという方法としては、おみこし担ぎの何か理論というようなものがあるような気がするわけです。そして、結局はサービス競争だと思っております。

私はせんだって来、何度もこの例を使っているのですが、東京の三多摩方面の一つの具体的な会社の名前を出して宣伝で恐縮ですが、すかいらく、というようなレストランがどんどん増えております。そこはその便所が二時間おきにどんどん掃除されている。若者はきれいだったら食べにくいです。料理もいいかもしれないがとにかくきれいです。きれいであるということのサービス競争。今の若者は超一流ホテルのロビーだってしょっちゅういきますから、私どもはビューティフル、美しいことはいのことだということです。そういうサービスも一つあるのです。それからかわり方のサービスもある。要するに、どんでんとか大きな駆け込み寺を置いておけばそれで人がくる。どんと自分で構えていれば相手がくる。俺はカウンセラーだからと座っていても相手がくる。それは全然間違っている。私どもはどういうショットを送り出す

か、どういふふうな構え方をするか、そのかわり方をしょっちゅう繰り返して勉強しておく。二年前、三年前に入社している人が今年の新社員は分らないといっているわけですから、私どももその倍や五倍ぐらいの苦勞はしてもいいと思うのであります。いずれにしても駆け込み寺になりたい、それが課題であります。

加藤 ほかの方補足の意見ございますか。

井藤 先ほどサークルの利点などにつきましてちょっと話し足りない面がありましたので補足させていただきます。

私自身職場以外の仲間を持つことはとてもよいことだと思っております。異なった環境、異なった価値基準を持った人間と接することによって自分自身の置かれている立場やものの見方がとても明確になるわけです。そして、新しい知識を得ることによって問題意識が生じたり、他方面にわたる好奇心や知識の増大にもつながります。サークルは決して一人で運営できるものではございません。必ず仲間の協力が必要となってまいります。そのためには当然自分もまた仲間のために進んで協力をしてやるといったおもしろいやり、いわばボランティア精神のようなものも必要となってくるのです。そしてそこから集団行動の規律の大切さを学んでいきます。そして自分は決

して一人で生きているのではない、自分とまわりの人間とのつながり、社会とのつながりといったものを自然と認識していくのでございます。そして、社会人としてのあり方、自分の存在感を確かめることができるものであると思います。

話は変わりますが、今月の一日に札幌の国内研修生が名古屋の青年の家を訪れました。

そして交流会を行い、私も参加いたしました。話し合いの中で私が感じたことは、グループ活動に自主性がないということです。市が活動のお膳立てをしまして、活動自体が受身的になり、自分たちの力で何かをするといったことができないのです。そして若者を指導できる人も十分にはいないということを感じました。若者らしさは、今回のシンポジウムのテーマにもうたってありますように若い活力なのです。明日に期待できる何かを持っているということなのです。現状に満足しない、いつも理想に向かって何かを追い求めるといったエネルギーであると私自身思うわけです。

そのように若い活力、エネルギーを生み出すものは適性のある仕事であり、趣味等の得意分野での活動です。そのためには自分から物事に進んで興味を持つといった自主性とが主体性を養うことが非常に大切になってくる

わけです。札幌の国内研修生の話ですと、何やらそういった若者らしさが十分には生かされていないような気がいたしました。私自身疑問に思い、また残念に思った次第です。他の職場、勤労青少年ホーム等ではいったいどのような現状になっているのか、私から会場の皆様に投げかけた質問といたしまして御回答願えたら非常にうれしく思います。

加藤 後で回答していただくことにいたします。ほかにもございませんか。なければこちらでバネラーの先生方の意見発表を終わります。十分間休憩に移りたいと思います。

八全体討議V

加藤 ではこれから第二部の意見交換に移りたいと思います。前半の講師の先生方の御発表は非常に中身が詰まっています。連続して話があったのでお疲れになったかと思いますが、これからの皆様方との意見交換は、壇上の講師の先生方の本音を引き出すというよりなことになれば有意義ではないかと思ひます。どちらかという、ちゃんと準備してこれたというようなことがありますので、講師の先生たちが持っている本音を引き出すような質問を歓迎いたします。それでは、御質問、御意見を伺いたいと思ひます。

小林（愛知県勤労青少年福祉推進者協会）

阿部さんに御質問を申し上げます。実は今年の七月六日に私も推進協の役員と定時制・通信制の高等学校の校長先生との懇談会を開催したわけでございます。そのときに定時制の校長先生方からきついお叱りを受けました。企業の指導がなくておらんということです。というのは、私も人事や労務を担当している者は、新入社員教育ではいろいろ厳しいことを教えるわけですが、職場へ配属しますと職場では教育というのは人事、総務が担当するんだ。職場の人たちはともかく若い者に仕事をさせればよいということで、未成年者であっても、たばこは吸えとか酒は飲めとか悪

いことも教えるわけです。職場の中にとけこむためにはそういうことも必要かもしれないが、たまたまそういう若い人の中で定時制などに通っている場合は喫煙なども学校まで持ちこんでしまう。学校では、だいたい定時制というのは公立の高等学校が多くて、昼間と夜間と両方同じ校舎を使っているわけです。生徒の指導上よろしくない。企業ではいいこと、どういような指導をしているのかということでお叱りを受けまして、私もただ頭を下げるばかりでした。いすゞ自動車さんではそういった問題をどのように周知徹底して、職場の末端まで浸透させておられるかどうか第一点です。

第二点としては、私もでも若い人の指導育成についていろいろ研究会をやっておりますけれども、皆さんの中でも御存知かもしれませんが「今年日経新書で『日本の経営と働きがい』という本がでております。名古屋市立大学の西田教授が書いた本です。その方を講師にお招きしまして講演会を開いたわけですが、西田先生が企業の若い人たちを対象にして面接とまでいきませんが、通常の公的な統計資料とは違った形で働きがいというものの焦点を上げて、何がどんな要因がかかわりあいがあるのかということをお調べいただきました。興味深いことは、自分が

こういうことができるという有能感とか、こういうことをやり遂げたという達成感、責任感が、学歴、職業、性別を問わず極めて相關関係がすべて深かったというわけです。そういうことで阿部さんのところではQC活動やいろんな活性化を図ることをやっておられるわけですが、人間が成長する過程においてそれぞれ持っている能力をどのように発揮するような仕組みを作られておられるか。人間というのは意外に自分の潜在的な能力を発揮するチャンスを与えられたいという希望もあります。そのためには非常に抵抗感を持っており。その辺のところをいかにうまくやっておられるか。この二点をおききしたいと思ひます。

ついでに山口さんにお願ひしたいのですが、現在の省令では推進者の選任基準というのが二〇歳未満、二〇人以上ということになっているわけですが、愛知県では県の労働部が非常に力を入れてくださいます。二五歳未満の人を一人でも雇用する場合には推進者を置くように働きかけていただいております。ぜひこれは全国的に統一していただいて、そういうような見直しをしていただきたいということをお願いいたします。

阿部 それでは、お答えというより、私はあまり優良企業として今日きたわけではない

と思いますので、お答えになるかどうかは分かりませんが、まず第一点の職場の指導を末端ではんとくに、どういうふうに行っているかというのですが、私もおぼろしいのですが、いろいろ問題を抱えて暗中模索をやっているというところから、先ほど申し上げたグループ活動等を進めているということだと思います。例えば、あるグループに入っている、どんなことをやっているかというように、ことを見てみますと、けっして仕事の能率などのことだけではありません。先ほどたばこ云々というようなことがありましたが、例えば、朝の挨拶をはっきりやろうではないか、ということでは我々はやっております。朝礼といまして朝現場では班長さんなり、区長さんなり、今日これこれ何個計画は作る、けがをしないようにどうかとか、あるいはこういう機械が入ったのだから注意しろとかいうわけですが、そういうときにも姿勢はきちんとしていっているとか、あるいは帽子をちゃんとつけていっているとか、あるいは腕をうしろに組んだまま班長の話をきいていないかというようなことも含めて、最近みだしなみといいますが、規律という面を管理とか何かでびしょとやるのではなくて、みんな自分たちで直していこうというように、本来そんなことまでやらなければいけないのかという

ことはちょっとおぼろしいのですけれども、そういうようなことを具体的にやっているという実情です。

それから、酒・たばこの点というのは私も実は技能者養成の学校を持っているわけですが、この辺で問題になりますのは、そういう未成年の人が表と裏というのがあるのでしょいか、そういうようなことで休憩時間何があったというように、これについても非常に若い人たちですから、上の人が最近酒を飲め、たばこをのめとはあまりいわずに、なつたと思います。現に職場でも禁煙時間というのを自主的に決めている職場などもあります。しかし、だからといって直っているわけではないと思いますが、企業としてもできるだけ、たとえば特にそういう若い人たちには技能訓練といいますが、そこに少し力を入れすぎたというか、これは当然ですけれども、教育面というのが遅れていたのではないかという反省から、いろいろと指導員による指導とか先ほど申しましたベアでの指導というようなことをやっているという状況です。あまり模範的な職場ではございませんので、お答えになったかどうか一つそういうこととお願ひしたいと思います。

それから、有能感とか達成感、責任感というような問題についてですが、私は物事には

最初が大切であり、しかもやりっぱなしはいけないというのが仕事の基本であろうと思います。そういう意味で私もいろいろな成果に対してはしっかりと評価をしてやる。これはいい評価ばかりではなく、公正な評価をするということが必要ではないかと思うわけです。グループ活動にしても、あるいは会社のいろいろな業務の徹底等にしても、そういう面を重点に置いているということです。従いまして、いいことは公に認めてあげるといいうようなことで、発表会であるとか、若い人が比較的、「よし今度俺は発表会をやってみよう」というようなことで、休みの日にそういうグループでいろいろ自発的に集まって報告を書くとかいうようなことが、先ほどの達成感になり、充実感というものにつながるかと思いますが、そういうようなこともやっております。

それから、いいことは比較的ほめるのですが、まずいなと思うことをどうも最近の管理監督者はどうしているのかということが、私も実は会社の内でも非常に気がかりです。これは、問題があればあったとして今後の改善策ということでできるだけはっきり指摘をしてあげること。みんなの前で駄目じゃないかといってがっかりさせることはしないが、しかし黙っているわけではない、呼んで注意

をする、ことをこりうにしたらどうだ、というようなことで適切な指摘をしてあげれるというように必要ではないかと思ひます。多少建前のお答えになったかもしれませんが、そういう点に十分留意してやっていたいと思つております。

山口 ただ今の小林さんの勤労青少年福祉推進者の範囲の問題なのですが、確かに小林さんと同じような御意見をお持ちの方は何人かおられると思うのです。私どもの基本方針の中で福祉推進者の範囲については拡大できるように検討をするということで宿題になっているわけです。それはそれとして押さえておかねばならないと思うのですが、従つて我々もそういうような研究をしておりますけれども、反面範囲を拡大することのメリットがどれほどあるのだろうか。二〇歳未満の人が二〇人以上いるところでいろいろやっていたにいてること二〇歳未満の人の福祉はもう十分なんだ、それを卒業しているから年齢を上げるとかあるいは人数を減らすとかいうことが必要なのか。その辺の見極め方というのが必ずしも十分に把握できない面がございます。逆にいいますと、今の範囲で推進者の活動というのはもうやることはないのだから、どうだろうか。その辺のことをもう少しみきわめてみないと年齢を上げること

については踏み切れないのではないだろうか。しかし、冒頭に申しましたように、そういう方向で検討を進めるといふことについては、依然として課題として持っております。

渋谷（新潟県労政課） 労働省の山口課長さんにお伺ひいたします。先ほどのお話の中に勤労青少年ホームが出ておりましたので、その点なのですが、ここにお集りの講師の大部分の方々が、この十年あるいは二〇年の勤労青少年を取り巻く環境の変化について触れておられまして、それがひいては勤労青少年自身、非常に大きな変化をしてきているという御指摘がありました。そういう背景といひますか、そういう現実の中で勤労青少年ホームの機能、役割といったものが制度創立当時から現在に至り変わってきているのかどうか。あるいは今後どのように変わっていくのか、あるいは変わりそうなのかもしれないが、それにつきまして御見解をおききたいと思ひます。

加藤 ホームの役割が二〇年位の間はどう変わったのか、あるいはこれからどのように変わっていくのかという御質問ですが。

山口 非常に難しい御質問で、いろいろな御意見があると思ひます。基本になつてゐることについては変わつてゐるところはないのではないかという気がするわけです。つまり、

中小企業等で身近かに気軽に使える公共施設があることの重要性、そこが余暇活動の場として、あるいは教養を高めるための、つまり見るとか休むとかいう過し方から、何かをする、何かを学ぶという方向への活動の展開の場として勤労青少年ホームというものの持つ役割というのは変わつてゐないのではないかと思ひます。時代の変化に伴つて私どもで若干方向性を示して重点を置いていかなければいけないなと思ふようなことはいくつあるかと思ひます。例えば、今までのようにただ仲間をつくる、同じよう集りの同じような背景にある人たちとの人間関係をつくるということだけから、それも重要でして、そういう役割は否定できませんが、もう少し地域社会に若者の力を還元するというか、ボランティア活動をしたり、そういう地域社会参加といひますか、そういうことの重要性というのはいくつかから少し見直されていくべきではないだろうか。このような意味での役割の追加といふものは出てきておりますし、これからは強めていかなければいけないのではなからうかということとして、持っている活動の重要性といふものの変化、少なくとも低下といふものはないし、これから重要になつていくべきものだらうと思ひます。たいへん抽象的ですがそんな感じがいたします。

加藤 勤労青少年ホームの館長さんが今日はたいへん多くお見えですので、今の御質問と同じような質問をされたい方はたくさんいらっしゃるかと思います。私も勤労青少年ホームを最初からずっと見ておりましたが、利用者がだんだん減ってまいりました。これは勤労青少年ホームの今後を考える場合にたいへん危機的な状況ともいえると思います。その理由はたくさんあると思いますが、一つは、自由時間における働く若者たちを吸収する場というのは、ホーム以外にもたくさんできてきた。ホーム以外の、自由時間を過ごす民間施設との競争に破れつつあるのではないかということがあると思います。もう一つは、勤労青少年ホームが創設された当時の情熱が館長さん、あるいは職員の方々の中に喪失はじめているのではないかというようなことも、誠にいいにくいことですが考えなければならぬ問題だと思っています。若者たちに情熱を求めるのならばホームを運営している方々の情熱がなければ、どうして若者たちの情熱を受けとめることができるかという問題も同時にあるかと思っています。私はそのように現在の状況を受けとめているわけでございます。

もう一つは、勤労青少年の学歴がだんだん向上していきまして、十年前と今と比べると中卒が十割ぐらい減ったかわりに大学卒が十割

ぐらい増えている、高校卒も少し増えているというようなことで、学歴が非常に高くなってきたことにどのように対応していくかということも一つの課題ではないかと思えます。私の考えの一端を述べさせていただきました。何かほかに質問があれば伺いたします。

中野（新潟県小千谷勤労青少年ホーム館長）ただ今の県労政課の幹部の話に若干関連性がありますので申し上げさせていただきますと思います。

先ほど福祉推進者の企業における選出の基準について、山口さんのほうからお答えがありました。今助言者の話にもありましたように、全国に現在約五〇〇カ所のホームが設置され、当新潟県にも二カ所目ができつつあります。全国の都道府県の中では五指に入る施設の数を有しておりますが、ただ今の話のように、ホームの利用者を見ますと、全国平均一ホームだいたい六〇〇人ぐらいの登録人員があります。県内でもだいたい平均六〇〇名ぐらいありますが、この内容を分析、掘り下げて見ますと、横ばいないしは漸減傾向にあるのが実態であります。その中でただ今の加藤先生の発言のように、担当職員、館長の熱意の不足ということがありました。たいへん不満に感じております。担当者が熱意がなくては動いていられないと私は思っており

ます。これについては、この後で一つはつきり発言を願いたいと思いますが、ホームの職員は現状を捉えていかに利用者をここに寄せつけるかということにきゅうきゅうとしているのが恐らくホームの担当職員の実態であろうかと思えます。そういう中でこの原因がどこにあるかということをおはしはやり皆さんからほんとうに意見をききたいわけです。いろんな方策を立て、いろんな企画をし、どんなことをしたら若者がここに集まってくれるかということ、それ一点にきゅうきゅうとしているというのがほんとうの姿だと私は思っております。

この中で特に年少労働課長にお伺いしたいのですが、先ほどの推進者選出の基準の中で年齢制限の問題がありました。現在全国の各ホームでいくつか、あるいは大半までいかなくても二五歳未満の利用者に抑えているいわゆる公立の建て前のおりに運営していくところのホームがいくつありまじょうか。そういう実態を御存知でしょうか。至近な例が私たち県内の情勢を見ましても、少なくとも半分近いホームが多かれ少なかれ撤廃ないしは制限緩和をし、利用者の登録の増加に力をおいている現状ではないかと思えます。私のホームではなおかつ二五歳未満ということをおおきに守っておりますが、この理由として

は先ほどちょっと触れましたように、年齢の緩和をし、あるいは撤廃することによって現実的にそこを利用している若者がリーダーを年齢の上の者に奪われるのではないか。せっかくの法の趣旨が勤労青少年というものから高い年代に移っていくような形では施設がかわいそうだという理由が一つあります。

もう一つは、全国に勤労青少年は全人口の約七割といわれております。これを一律に自分の市町村に持ってきた場合に、まだ潜在勤労青少年がかなりの数を占めているのではないかとというような現実を捉えて、今年度にかぎり二五歳という年齢をまだ守っております。しかし、大勢には勝てない現状からして、五年度を期して条例、あるいは規則の改正を行い、少くとも年齢の緩和をいしは撤廃の方向で進め、利用者の向上を図り、せっかくできたこの施設を有意義に運営、維持管理していくのが私たちの務めだというように感じております。

なお、いわせていただくならば、勤労青少年福祉法という法律ができて十二年。五年ごとに出ております基本方針を見ましても、当初の方針と第三次の方針は大幅に違っている部分があるわけです。いわゆる一つを取り上げていうならば、社会参加を今盛んに呼びかけている現状は当初の公民館活動と錯綜しな

いように、勤労青少年というその性格を尊重してホームはホーム独自の事業、行事を実施していくようにというような指導があったように記憶しております。こういうように情勢の移行する中で今後少なくとも労働省の考え方として、補助金をつけて建物はできた。これで市町村の勤労青少年は大丈夫だということではないと思います。仏を作った魂を入れる、そして今後の運営・維持管理がどうなっているかに少なくとも力をそそいでほしい。法律があっても規制力のない法律、罰則のない法律では、実際ホームの職員や福祉推進者が逆立ちしても恐らくこれ以上のホームの発展推進維持はだんだん難しくなるだろうというように考えております。一言御答弁をいただきたいと思ひます。

加藤 労働省の山口さんがお答えになる前に私から一言申し上げたいと思います。今小千谷の館長さんが、情熱が不足しているような館長はないとおっしゃたら、みなさんからたくさん拍手が出たということは熱意が十分だというか、情熱を燃やしている館がたくさんあるんだということの証拠だと思ひますので、私の不明をお詫びいたします。

ところが、最後の御発言で、仏作って魂入れずというように、魂を入れるのは労働省の役割だというように私は受け取ったの

ですが、それは間違いでして、仏作って魂を入れるのは館を運営している方たちが魂を入れる。市町村が魂を入れるのだと思ひますので、魂の入れ方が違うのではないかと私は思ひます。

山口 いくつか問題が提起されたわけですが、前半の年齢の問題からまずお答えいたします。二五歳未満に限定していない館がいくつかある現状を御存知かということに対しては存じております。それはけしからんと我々はけつして申しておりません。こういう個々の面での時代の流れについては若干弾力的に考えているということです。従って、ただ全国一律に年齢を引き上げるといふような形での対応というのは難しいだろう。それぞれ設置主体である市なり、県なりのお考えもあろうかと思ひますし、事情も違うだろうと思ひます。そこで、今とっております対応は設置の趣旨からみて年齢制限を撤廃するというのは困りますが、条例なり、規則なりでお定めいただくのであれば二五歳という年齢にはこだわっていただくなくて結構です、ということ

です。後半の問題につきましては、我々に対する叱咤激励だろうというふうに受けとめております。仏作って魂入れずの問題については私の口からはいいないことを加藤先生にいつて

いただいた面があるのですが、とはいえ魂にもいろいろあるだろうと思います。お金の問題もあるでしょうし、恐らく中野さんのお考えになっているのは、監督といえますか、監督という言葉は悪いかもしれませんが、当初の目的どおりに使われているかどうかというのを労働省がどこまで見ているのか、ということではなからうかと思いますが、私も

どもとしてはできるだけ多くのホームをお訪ねして実情を知るといふ努力はいたしておりますが、第一段階として県の労働福祉担当のところにお願いをするというような形で進めているのと合わせて、私どもの地方出先機関であります婦人少年室の職員等が運営委員会等におじまをするというような形で、フォローするというのですが、そのやり方がなまぬるいのではないかという御指摘につきましては、率直な御意見の御披露だというふうに受けとめて今後の行政の展開の中で参考にさせていただきたいと思っております。

加藤 魂というのはお金ではないのです。魂というのは心ですから、作る時にはお金がいるだろうが、作ってしまったあとの魂というのはお金ではないのではないかと私は思いますが。

山口 そうではないだろうと思います。従って、そういうのも一部きくものですから、

それを先取りして申し上げたというわけでございます。

加藤 魂論争はこのくらいにいたしまして、勤労青少年ホームの問題は誠に重要でございますが、今日パネラーで講師に並んだ先生方が前半でいろいろな御意見をお出しになったので、それに対しての質問とか、それにかかわっての御意見のほうがこのシンポジウムを有意義にするように思いますので、ホームの問題を出されてもかまいませんが、それと前半の講師の先生方の質問とからませて何か御意見を伺えれば幸だと思います。

今村 勤労青少年ホームがまだ一〇〇を割っているところに、これを促進するか、促進しないかという時代、勤労青少年福祉団体の連絡協議会で代表幹事を務めさせていただいたところで予算について積極策で踏み込むということをやった時期があったものですから、今は全国に五〇〇も展開できたというこれまでの施策の展開の御苦労を非常に感謝しながら、そして新しい時代にきているというところを今ほんとうに痛切に感じて一言だけコメントを申し上げたいのです。

実は、何十から百代、二百代と増えていくときに私は大蔵省の主計局の主計官の部屋の前で座り込んでいたことが何度もあるのですけれども、それは全国の働く若者たちがそ

う場所が欲しいという願望が私どものうしろにエネルギーとしてあったのです。そのエネルギーをぶつけたから大蔵省に座り込んだようなことだったと思うのであります。三代目で唐様を書くなどという言葉がありますが、三世代目の館長さんもいらっしゃると思うのですが、私は自分で自ら三月に一つの建物、四〇〇坪ばかりの会館を開いて、六カ月たつた九月に御来場者一万人を突破したのであります。別にそれは市ではなくて町のレベルのところで作っております。そのほかのところでもそういうものを持っているのですが、私は建物の維持運営というのはアイディアがい

ると思います。いれものを持って、そこに置いて「さあ来い」と待っているとお客様は誰もこない。アイディア競争だと思えます。試みにこの辺にたくさんホテルがあるけれども、そのホテルがお客様を呼び込むためにどんなプログラムを毎日毎日考えているか。毎晩毎晩夜遅くまで。皆さんそこら辺にあるホテルのお屋の一二時にそのホテルに入って行ってください。帝国ホテルでも、パレスホテルでも、ホテルオークラでも一時五〇分から一二時二五分までの間だいたい取締役社長、総支配人が人口でお客様の表情を見てどういう表情で入ってきているかということと毎日立っています。それをしなかったらそのホテル

は急速に駄目になってしまふのです。そして、食事を終って出てきたときのお客様の表情を見て、今日の料理人のサービスの仕方はどうだったかということ、その表情をもう一度見るのです。夜六時前後のときにもう一度それをやります。それを毎日毎日やっているわけです。その表情を見て、もう一度その日の評価会議をします。それを繰り返すから年間延何十万という集客ができるわけでありす。私は自らの施設を作っても毎週ある曜日のある時間帯にそこへ行って草むしりをするのです。私が草むしりをするのとみんなも草むしりをする。私は三カ月ごとにぼつぼつ芝生を植えるのです。みんなで雑草をとることで征服したらまたぼつぼつやります。一発で大きくしないのです。そうやってみんなで維持コントロールしようというふうなことをしています。きれいさを維持することにしても何かプログラムにしてもいろいろアイデアがいるのです。そのアイデアを中から掘り起こすのです。今一番若者に受けているプレーは何か。モダンジャズといったらモダンジャズをすぐ持ってくるのです。そして問題は我々は、すなわちその建物を維持している人たちはモダンジャズのプロではないのだから、自分が何かをやるサービス提供のプロでなければ、舞台回しのプロになる。本気になって舞台回

しのプロになる。その舞台回しのプロは、ホテルの社長と競争するぐらいの気持ちで、ホテルには二五歳未満の若者がたくさんきて何かやっているわけだから、それと競争するような気持ちを持ちたい。そんなことを私は自分自身で自分の組織の中に問いかけていることなのです。そういう気構えでやっていけばきつと御来場者もまた増えるのではないかと自分で思いながら自ら勤労青少年の集客に一生懸命努力をしています。それから、私もいろいろな公的施設についてもあそこがいいですよ、ここがいいですよ、というかけ声をかけるときはものさしにして推薦しているということでもあります。

加藤 今村さんからたいへんいいお話を伺いました。場内に若い根っここの会会長の加藤日出男さんがきていらっしゃいます。加藤さんは民間というか、若者たちと一緒に若者たちの心のよりどころである若い根っここの会をおつくりになった方ですが、よろしければ今のことと関連して一言御意見がいただければ幸いです。去年たしか加藤さんは壇上に座っていただいておりますかと思いましたが、加藤さんいかがでしょうか。

加藤 (若い根っここの会) 今日はいへん勉強させていただいております。私が講師になったのは昨年ではなくて、たしか一昨年ぐ

らいではなからうかと思ひます。私が若い根っここの会というのをはじめたのは昭和二八年です。で、来年で九三〇年、こちらも二〇代の前期であって、五〇代の半ばに近づいたわけです。しかし、確かに今村さんが先ほどおっしゃっていたこの十年間の変わり方、これはあなたがよく指摘していたのですが、これはいろんな見方があると思います。この変わり方が過去十年の変わり方と見るのではなくして、これから十年どんなふうに変わっていくかという展望をもって見ますと、今村さんのおっしゃった十年の目覚しい変わり方はこの後はもっと変わります。それはどの面でも変わるかという、若者の意識の面で変わると思ひます。六〇代ぐらいの方が若者がどうしたら集まるのか、若者の気持ちをどこでどうつかんだらいいのかということに悩ながらに訴えた方があったとおっしゃっておりますが、もう六〇代ぐらいの方でなくてもはつきり申し上げて三〇代、四〇代の中間指導層が一八、九や、いわゆる勤労青少年ホームを利用する二五歳ぐらいまでの人たちをどう精神的に情熱を燃やさして、かつその情熱が一体化できるかなどということ、たいへん難しい時代に入っているだろうと思ひます。司会の加藤先生からホーム問題はひとまず棚上げして今日のシンポジウムの意義あらしめて、先ほど

の講師の各先生の話を中心にということがありましたが、私はホームの利用者が漸減しているということ自体が一つの今日の日本の勤労青少年を含めた若者の象徴的な問題だろうと思うのです。だから一つ二つのアイディアではなかなかこれを将来とも結び付けていくことは難しい。抜本的に変える必要があると思います。だけど、山口課長さんのお立場では簡単に申されないと思うけれども、例えば、平均寿命が延びているわけですから若者の青春寿命といっているいいかな、青春世代というものも延びてもあたりまえのわけです。延びていいいいわけです。結婚適齢期という問題だっけかなり問題があるわけで、三〇を過ぎた独身者が男女いっばいいる時代です。従ってその利用者の年齢が二五歳でどうのこうのという問題は流動的に考えるのがあたりまえであって、将来はもっと流動的にならざるを得ないだろうと思います。しかし、お役所に関連した施設ですからなかなか民間のようにさっと変えるわけにいかないと悩まがあります。もう一つは加藤先生がおっしゃっていた、民間諸施設が勤労青少年ホームの社会的立地のニーズを上回って吸収している。つまり、若者をどんどん呼び入れるところが非常に多くなった、それに敗れつつあるので

はなからうかという御指摘がありましたけれども、私はお立場として、そこにお立ちになっている方は「いや、そんなことはない」とみんなおっしゃると思いますけれども、しかし、若者を見るのに車ひとつでも考えなければならぬ時代がきたのです。だいたいは汽車で通っていました。地方の方は何かするのに県庁所在地ぐらいいまで列車に乗って行ったのです。もうそういう時代ではないわけで、一つ二つの県を通り越して、かに歩きみたい日本列島が横に長いわけですから、横にくつかの県を楽しんできて、一日の休日の利用の仕方が終る。つまり、愛知県の青年が大阪まで行くことがたいして苦痛ではない。しかもそれが新幹線ではなく、車を利用するということが考えられる。こうしたことつまり車と若者との問題も一つのポイントだと思います。車にはだいたい五人ぐらいまで乗れると思います。若者の集団というのは私は車集団だと思っています。五人ぐらいの集団になりますと何でも話せるのです。つまり、一台の車に乗るほうが勤労青少年ホームや、あるいはその他の施設で何かテーマを掲げて青少年はいかにあるべきかなどという話をするよりは、テーマなしで自由になんでも話せるわけです。従って、車と若者というのをポイントにしないということは時代に遅れてきます。

若者は車に乗ってはいけな、という法律ができれば別ですが、そうではありませんから、中には働く目的の中にも早く給料をためてローンで買えるようにと思っせと働いているのもいっばいいるわけです。その車は何を提供するかというと、友だちを提供し、ときには男女の交際の手な人間には車さえあれば助手台に女の子が乗るかもしれないという非常な願望を持っているわけです。そういう願望というのは、恐らく勤労青少年ホームができたときにははかりしれなかつたと思います。車と若者の関係などということとは計算外であつたと思うのです。しかし、今日それが大きな問題になってきています。今日は優等生のお二人がいるのですが、優等生のお二人ではたいへん失礼ながらほんとうの若者のいわゆる生の悩みとか今問題の表面には出ていませんが、彼らもそのことはよく知っているだろうと思うのです。ですから勤労青少年ホームにいる時間がかりに三時間だつたとしても車で帰ってくる時間ももっと長かったりする場合があります。どこかのレストランあたりに入ってしまったそこで話がはずむ、それがほんとうのホームであつたりするのです。そういう施設はそういうアットホームなものを提供しよう。単に食料を提供するのではない、お料理を提供するのではない。

そこでアットホームな感じを受ける。つまり勤労青少年ホーム等に欲しかったものを、そこで彼らが自由に金を出して、自前の金で築き上げるような空間を提供しようというふうな民間の施設がいっぱい出てきたということです。こういうことはいっぱい考えていいのではないでしようか。私はほとんど毎日若者は何が好きか、何を求めているか、ということを追求める職人みたいなものです。だいたい一七歳にピンポイントを置いて、今年は「高校三年生に贈る人生論」という四八冊目の本を書きましたけれども、私はこのテーマは自分のテーマでもあったのです。

加藤 ありがとうございます。将来の勤労青少年ホームについて大胆な構図を描くと、広い駐車場があって、すかいらく（ドライブレ스토랑）の二階がホームだというような感じだと若者がたくさんくるような感じがいたしますが、それはそれとしてまた本題に帰りたいと思います。

芦田（埼玉婦人少年室特別協働員）一つ、青少年ホームのプログラムについての提言というところで申し上げさせていたただきたいと思っています。

立場としては、勤労青少年を二人持つ母親として、そして、私自身は国際交流活動をしているグループの者として提言させていた

きたいと思っています。と申しますのは、青少年ホームの中にこれからは国際的なものを入れていただけたいというふうに思うわけです。

その理由を申し上げますと、私どものグループでは毎年留学生又はすでに社会に出られてこちらに勉強に来られた大体二〇〜二五歳ぐらいの青年男女を、浦和にお呼びして（私は浦和に住んでおりますが）私ども主婦たちが話し合いの場を持ってあります。そのことを息子に申しましたところが、息子もたいへん心の中では話し合ってみたいという気持ちがあるということを知りました。それならば私ども主婦のグループだけではなうしたら浦和の青少年と外国の青少年とが話し合い場を設定することができかなというふうにこのごろ思いはじめているところでございます。

今の若者は日本以外の青年たちの考え方というのを見つめたいという気持ちがたいへん強いように思っております。私は東京の青年セミナーにも出ておりますが、そこではたいへん貴重な討論が交わされていることを経験しておりますので、提言させていたできました。

加藤 御意見ありがとうございます。

畑（富山滑川市勤労青少年ホーム館長）

先ほど加藤先生が、ホームは非常に危機的な状況にたかいたっているということで三つの所見を述べられたのですが、ホームの関係者

として非常に含蓄のある、見識のあることだと思って、むしろ心してきいていたわけです。その一点の民間との競争に敗れつつあるということは、今模つこの会の加藤先生も是認されているわけですが、更に民間のみならず昨今は公共的研修施設、例えば、公民館とか農林サイドのコミュニティセンター、漁民センターとか農村研修センターとか、それから宿泊型の少年自然の家とか、国立、県立、あるいは市町村立の青年の家等々がたくさん雨後の竹の子のようにできていくわけですから、いきおいホーム利用者がそちらの方へ流れるということとは社会の必然だと思っています。

第三点におっしゃった勤労青少年ホームの利用者と中卒の十名の減、大卒の十名増と関係があるのではないかとおっしゃって言葉をにこされたわけですが、違っているところもあると思いますが、私どもの方の場合は元来大卒の利用者が少ないわけですから、この社会構造の変化は大いに利用者・登録者減と有機的な関係にあると思うわけです。しかるに、社会構造の変化、あるいは高齢化社会、価値観の変革等により登録者や利用者が減っているわけですから、先生が、二番目の館長の情熱が失われているのではないかとということで失っていない館長もたくさんいらっしゃるから拍手も出たのだと思います。ただ、一点と

三点の状況で憂うべき現象にあるということ
は、加藤先生をして情熱を失ったかに見える
かと思うわけですが、これは早速先生が不明
を詫びられたところが私自身はむしろ残念だ
ったと思っています。

結論としていえることは、ミクロ的に勤労
青少年ホームの利用者や登録者が減ったとい
うことは確かに危機的状況であり、憂うべき
現象かもしれませんが、逆にマクロ的に青少
年の健全育成や、あるいは社会教育の振興、
そして生涯教育の振興の場が多種多様に広
がりつつあり、そういう観点から考えると必ず
しも憂うべき現象でないということがいえる
と思います。そのことの所見を述べさせてい
ただきまして私の話としたいと思います。

加藤 いい御意見をありがとうございます。
私は不明を詫びるのがあまり早すぎたとい
うようなお叱りを受けました。恐縮でござ
います。

今村 ホームの利用者が減ったということ
ではなくて、減らしたのではないですか。例
えば、私どものところで二万人なら二万人の
カードを持っていたら、そのカードというの
は確実に一年間に二割減っていくのです。そ
れをぼろぼろと減らしていくのです。その
はゼロになってしまうのです。基準値は述べ
ないとして、東京に三、六〇〇の若者のグル

ープというのがあるといわれています。その
働く若者のグループが一年間に同じように完
全に二割のグループがなくなってしまうとい
っています。従って、三〇〇〇の間把握
できていればその会館というのは絶対に大丈
夫だと思えます。私は自分のプロパーを持
っているところにおいて一〇〇〇という組織な
どと逃げなくていい、三〇〇か四〇〇でいい、そ
れを確実に利用目的のために集まっているの
ですから絶対にそれは一〇〇人ぐらいの収容
力とか、七〇〇八〇人の収容力だったら稼働
率が六割ぐらいは完全に維持できます。従っ
て自分が持っている友の会なら友の会がこれ
だけだったならそれは確実に毎年二割ずつ目減
りしていくという前提さえあれば補っていく
ばいいわけです。それを我々は特に今後の活
性化対策の一つの柱としてみたらどうかとい
う提言をしたいのです。

目黒（福島県新地町勤労青少年ホーム館長）

今村先生と山本さん、井藤さんにお伺いし
たいと思います。

今村先生のお話に、ヨーロッパやアメリカ
の道を日本もたどるのではないかということ
で、それを真正面から受けとめる必要がある
だろうというお話を聞きしましたが、私ど
も地方におりましてそういうことを痛感さ
せられております。しかし、それに対して山

本さんと井藤さんのお話を聞きまして、私は
非常に今日この会に出席したかいたったと
感動いたしました。今村先生が今後そうした
現象に対してどうしなければならぬかとい
うことの一つの方向に山本・井藤両君の考
え、行動力というものが一つの新しい方向を
持っているのではないかと思つたわけであ
ります。それは、今後の新しい若者像という
のは確かに、きたるべき二一世紀のいろいろ
な問題を認識しながら、職場にも生きがい
を持つと同時に人間として自分自身の生き
方にも生きがいを見つけていくというよう
な、二つを両立させていくということに新
しい若者像としての方向があるのではない
かと思つたわけであり、お二人の話では
もう一つのグループ活動とかそういった職
場以外での生きがいを見つけるためのいろ
んな活動ということになりますと、例えば、
私どもホームに携わる者としては、今まで
にお話のいろいろ出ましたが、問題なしと
はないと思います。それは井藤さんが指摘
されたように、例えば、いろいろな研修会
におきまして、きまったメニューという
か、必ずしも若者の主体性がそこに生か
されたような内容になっていないという
ことで、企画の段階から若者自身による
実行委員会形式の内容などというもの
になっていないということでは、

確かにいふまでもない事実でありまして、私も現に反省しなければならない点の一つだと思っているわけがあります。

そういうことで、私も若者たちが喜んで積極的に参加する動機づけというものについて、もう少し考えなくてはならないのではないかと思います。そういう点について先ほどからいろいろお話がありましたが、今村先生にもう少し具体的に考えがあればお伺いしたいと思います。

山本さん、井藤さんに伺いたいのは、確かに職場等でのいろいろなサークル活動なり、グループ活動が行われていると思いますが、私が見ているかぎりでは若者たちの小グループでのいろんな活動があるわけですが、若者どうしの広範囲な交歓というのは意外と少ない。そういう意味では都市と地方の交流とか交歓というものがあってもいいのではないかと。そういう広範囲なものがあってもいいのではないかと思えます。そういうことに対しての、例えばホームに携わる者、行政に携わる者への要望などがあればお伺いしたいと思います。

今村 都市化の現象で、かつての青年団という組織が崩壊して、その再構築がまだできないでいるわけです。昔の日本が八・九割ぐらいが農村の時代だった場合に、若者たちが青年団に出てきたときにどういうふうにして

出て行ったのか。青年団に行くと楽しかったのが青年団に集まったわけですね。どういうふうに楽しかったかという点、青年団でみんなと一緒に祭りをやる、みんな一緒に計画の段階から何度も何度も相談をしていくのに参画したから楽しかったわけですね。都市化現象になりますとみんなそれぞれの職場にくくりつけられている。職場でいろいろの計画を、一緒に計画をしたら楽しいから、何かいろいろなことを一緒に行事をしましょう、という努力をしているわけですが、しかし職場以外の場でまた計画をする、一緒に楽しいことを、すなわちそれは計画をするところから参画をする。だから、館長さん又は館の主任さん皆さん、あそこでジャズダンスをやろうという声が誰かから出たら、それをジャズダンス企画委員会みたいなものを六人か八人ぐらいで作ってしまつて、みんなだまどめてその人たちが、俺が計画するのだからと三人ずつ呼んできたら一人一人になります。それがもう一人ずつ連れてきたら三六人になるではありませんか。そういうことを企業の職場は一生懸命努力をしてやっているわけです。だから、器を持っていろいろお互いとしてはあれだけの器を持っているのだからそれをやったらどうかと思うのです。少しいい子になりすぎていると私は思うのです。皆さんは市長や県知事に

なるのではないのだから、その地域社会の若者の全部、一五〇など握らなくてもいいのです。一五〇でいいのです。一五〇のために若者がもし万が一やってきて、俺はあの職場はもう嫌になつてしまつたよ、といったときに、皆さん一五〇の答を出しすぎてしまうのです。「そうかも知れない」など。ところが、皆さん若者のときにどういうふうに行ったでしようか。「石の上にも三年、頑張れ！」といって、いっぺんそれをやるのです。そうしたら「あんちくしょう」などと思つてもわからないけれども、一五〇ぐらいはぐつときて、かえつてまた来てくれます。そういう、ためになるというアップバーカットを一つ食らわせるか、もう一つは楽しいことを企画するので。楽しいということは若い同世代の人たちの中にオルグをつくつてその人たちをリモコンするというと変ですが、その人たちを間接的なながら企画の中を組み立てながらずっと参画することが楽しいのだから、その中の一人か二人に面白いアイディアを出させとんどん伸ばしてやつたらいいではありませんか。楽しいことはいいことだ。ためになることはいいことだ。楽しいことはみんな計画の段階から組み込ませていい。ためになること、それは皆さんのほうがその地域の伝統文化を、その土地の歴史をよく知っているのだから、

それを五〇年、一〇〇年の歴史をひもといたためになるのだから書いてくれます。それは最初からさっきの、『この野郎』というよりな感じでかましてやったらきつと一五勇はきてくれます。一五勇ずつないでいく、また二〇勇ずつないでいけば確実に新しい人たちは掘り起こせる。私はそういうかっこうでかわりあったらいいと思います。

山本 先ほどはいろいろと私の考えを申し述べましたが現実としては、そういった無関心でも何でもいいから引っぱってきて、その人の自主性といわゆる責任感をみんなてその人に与えてやるということが一番基本だと思っています。そうしたところにあるのは自分がある、自分という存在を周りで認めてくれたという一つの誇りがあるからぼくたちはやるのです。それがぶっくらぼくに何か「頼むよ、お願いするよ」というような形でやられた場合と、その人を真っ向から立てて、いい回し方はいろいろありますけれども、「君しかできないんだよ」といった気持をぼくたちは全身全霊受けて納得させています。そこから人材開発というのが生まれると思います。具体的には、ぼくたちは一つの大きなイベントを考えています。ぼくたちは府中なので非常に都会的とはいにくいところがありますが、それでも地方からいっぱい人が集まっ

てきているわけで、そういったときに都会的な中で非常に反発した牧歌的に村まつりというような形でみんなのおふくろを思いうけ持などをくすぐるような形で人をひきつけたりしているのとやっています。しかし、毎年毎年同じようなことばかりをやっていますと、それも完全にマンネリ化されるということが考えられます。ですから、二年ぐらいやったらまた一つ別の意味でチャレンジしてまわきり違うものも企画しながら、そして若い人たちをひっぱっていくというやり方が、今のニーズに合ったようなやり方ではないかなと感じます。

井藤 先ほど地域に密着したことをもっとやってほしいと私たちに訴えられたのですが、私たちは大勢の人数で何かをやるといっても、気の合った者たちと遊びに行った方が楽しいことは楽しいのです。だから、そういう地域で何かをやるといのはちょっと難しいわけなのです。今村先生もおっしゃったとおり、楽しいこと、自分のためになることを私たちはやりたいと思っています。ですから、そういう地域に密着したことで私たちにある程度任せてくれる、私たちを信頼してくれる、私たちのそういう力を認めてくれるといったことがとても大切になってくるわけなのです。そうしましたら、私たちもその期

待にこたえようと一生懸命やるわけなのです。そういった意味で、もう少し若者をそういう暖かい目で見るということをお願いしたいと思います。

竹村（兵庫県勤労青少年福祉員）私、今日初めてこの会場にこさせていただきました。たいへんいろんな意見が出てそれなりに自分の勉強にもなりましたし、たいへん興奮したおもしろい体験ができました。この場に出させていただきましたことを今さらのようにありがたく思っている次第です。

いろいろお話をきいておりました中で私も地域末端の勤労青少年福祉員にとりまして非常に有益なところがございましたが、反面、そういういい方は語弊があるかもしれませんが、気にさわったからお許しくださいたいと思います。雲の上のような感じも実は反面いたしておるわけでございます。といいますのは、こうやって講師の皆さん方にたくさんおこしいただいておりますが、この中に真に中小企業、あるいは小零細企業のほんとうの意見を述べてくれる先生がいらしゃったであろうか、ということを感じるわけでございます。話の中に中学校卒業の諸君が三年以内に五〇名退職されるそうです。あるいは、高校卒業の諸君が三年後四〇名辞められて転職されるそうです。それはそれなりに理由はある

かもしれませんが、こうしたことが更に掘り下げられて、小零細企業のほんとうの意味の勤労青少年福祉員のシンポジウムに、その一角でも持っていくような形であつたならば、なお私自身は有益であつたのではなからうかと思ひます。

具体的に申しますと、地域末端では特に、社会保険の加入すらまだできていない事業所も、私どもが回っている中でたくさんあるわけでございます。これは労働省の山口課長さんにききますと、あるいは通産省と厚生省の問題だというような返答が返ってくるかもしれませんし、あるいはそれ以外の返答が返ってくるかもしれません。けれどもほんとうの勤労青少年の福祉あるいはそういうような人が、今日の先生のお話の中にもありましたが、職場こそ福祉なんだという考え方、この考え方は私は非常にすばらしいことだと思ひました。そういう意味あいにおきまして、まだまだ事業所がたち遅れているのか、あるいはそういう行政面が遅れているのか、いろんなものが重なりあつて恵まれない、あるいは勤労青少年の福祉にたどりつくまでかなりの距離があるという事業所も実はたくさんあるわけですから。

また、今日の井藤さん、山本さんもすばらしい意見を述べられました。ほんとうに今日

加藤先生がおっしゃいましたように、こういう方々ばかりであればこのシンポジウムもいらないかもしれません。しかし、実際には小零細企業のほんとうに中学校や高校を出て末端の田舎のそれらの施設も何もない事業所に勤めておられる方もたくさんおられます。これは今の大きな会社の中で会社独自の施設もない中でたくさん働いておられる方もございます。そうした意味あいでは今日のこういう会合の中でできますれば私は次回からは、更に地域末端の勤労青少年の福祉員、あるいは小零細企業の青年層にもぜひ講師として入っていただいて、真に恵まれない、日のあたらないところの勤労青少年福祉シンポジウムが開かれれば、なおいっそう有益ではないかと思ひます。どちらを向いていったらいいかわかりませんが、たいへんおこがましい、失礼なことを申し上げましたが、私の希望です。よろしくお願いいたします。

加藤 たいへんいい御意見をいただきました。して労働省の山口さんもおききになったわけですから。よろしく御配慮をお願いしたいと思います。では時間がまいりましたのでシンポジウムはこの辺で閉じさせていただきますと思ひます。

何といいましても、今の若者たちは大人たちと一緒の職場で働いているわけでございま

す。例えば、サラリーマンの病氣といひますか、サラリーマンの「三つの病」とかというのがあるそれで、休まず、遅れず、働かず、というのがサラリーマンの「三つの病」だなどといわれていますし、また中学校の教師たちは、中学生たちも「三つの病」にかかっているといふようなことを申します。中学生の「三つの病」は何かと申しますと、「学ばず、遊ばず、手伝わず」というのがそれだそうでございます。それがまた何年かすると職場に入ってくるわけでございます。そういう中で、若者たちに活力ある情熱に満ちた働き手になって、企業の中で生きがい、働きがいを見いだせというのは誠に難しいことでございますけれども、関係者の方々が一生懸命に若者たちを見つめて立派な将来の勤労者に育てようという意欲があれば私は可能だと思ひます。その場合の方法として、私はいろいろ方法があると思ひますが、せんだっての日曜日に小田原の方にハイキングにまいりましたところが、禅寺がありまして、禅寺の山門のところに黒板があつて、そこに「一日一言」のような字が「いいところを発見してほめるのは小慈小悲」と書いてあつたのです。小さな慈恵と小さな悲しみというのは仏の心だと思ひますが、いいところを発見してほめるのは小慈小悲であるが、厳しく叱って励ますことは大

悲である、仏のほんとうの心だなどというところが書いてあったのを見て、青少年たちを甘やかすことなく大人の立場で厳しく叱るべきところは叱って励ましてやるのが、ほんとうの若者たちの上に立つ者の心構えではなからうか、と思ひながら歩いた次第です。

もっと時間がありますれば、先ほどからの勤労青少年ホームの今後の問題などについて論議を深められたらと思いますが、時間がまいましたので残念ですが、これで会を閉じさせていただきますと思います。最後に山口課長の方から一言御挨拶がございますのでよろしく願ひいたします。

山口 本日は朝早くからたいへん御苦労さまでございました。労働大臣表彰を受けられた皆様ほんとうにおめでとうございました。午前中の千石先生のお話、最近の若い人は日本人離れをしてきた、日本の中にある異邦人になりかけている、という趣旨のお話だったわけですが、シンポジウム、パネルを通じまして若干なりとも日本人離れた若い人に通訳なしで話ができるようなヒントでも一つ二つお持ちになっていただければ、たいへん幸いです。魅力ある職場といえますか、職場生活の充実というものは非常に大きい問題でして、なかなか一言で結論の出る問題ではないだろうという気がいたします。それにいたし

くなくなったかもしれませんけれども、これをもちまして、昭和五七年度勤労青少年福祉シンポジウムを終了いたします。どうも御苦労さまでございました。(拍手)

ましても、討論を通じてああいうことがいい、こういうことがいいといういくつかの提言はたくさん出たように思うわけです。いくつかの御提言の中に国際化の問題が出ておりました。この機会にぜひ皆さんにお伝えしておきたいと思うのですが、昭和六〇年が「国際青年年」でございます。国連の決議に基づいてやっているものですが、日本の青年人口約一、六〇〇万人のうちの約七〇〇万人は勤労青少年なのです。そういう意味で、これからも皆様の活動しておられることがすなわち国際青年年の意義を高めることになるのだというところで、国際青年年を大いに利用していただいて活動を活発にしていただければと思います。それから、こういう場でお話するのにふさわしいかどうかかもしれませんが、皆さん勤労青少年の十マイルマラソン大会というのを御存知でございますか。会を重ねまして来年が十回目になるわけですが、ホームの関係の皆さん、あるいは推進者の皆さん福祉員の皆さん、来年の十回目の十マイルマラソン大会は少し大きな規模でやってみたいと思っておりますので、後々手続的なこととはお知らせいたしますけれども、今日これを機会にマラソンに出してやろうということをお頭のどこかにしまっておいていただきたいと思います。話は閉会の挨拶にふさわしくな

