

8A-6
no. 13

イギリスにおける青少年育成事業 (ユース・サービス)に関する研究



労働省婦人少年局 507

年少労働課

資料 No. 112

は　じ　め　に

我が国の勤労青少年福祉対策は、勤労青少年福祉法を軸に各種の施策を行っているところであるが、最近、余暇時間の著しい増加等勤労青少年をとりまく社会環境に大きな変化がみられ、勤労青少年の福祉問題は広範な分野にまでおよんできている。

心身の成長過程にある勤労青少年の福祉の増進を図り、その健全な成育を促すことは、社会的な要請である。

本書は今後の勤労青少年福祉対策の樹立にあたり参考とするため、福祉国家のリーダーシップをとるイギリスにおける青少年育成事業について、東洋大学社会学部助教授坂口順治氏を中心とした研究グループに調査研究をお願いしたがその結果をまとめたものである。本書が、広く勤労青少年の福祉対策に携わって方々に活用され、一層福祉の充実にが図られることを期待する。

おわりに、調査研究をいただいた坂口順治氏並びに研究グループの諸氏に心からお礼を申し上げる。

昭和 50 年 3 月

労働省婦人少年局

年少労働課 本 多 去来彌

イギリスにおける青少年育成事業 (ユース・サービス)に関する研究

目 次

I	イギリスにおける青少年育成事業(ユース・サービス)	
	の概要と、教育制度	1
A	目 的	1
B	組 織	2
C	活 動	4
D	最近の動向	5
E	イギリスの教育制度	6
II	ユース・サービスの歴史的展開	15
A	ユース・サービスの誕生以前(産業革命以前)	15
B	民間有志団体の誕生と発展期(産業革命以後)	20
C	民間有志団体の運動と国の政策との協力体制期 (第一次欧州大戦)	23
D	ユース・サービスの確立期(第二次大戦前)	24
E	ユース・サービスの停滞期(第二次大戦後)	29
F	アルベマール時代(1960年代)	31
III	ユース・サービスの現況	43
A	ユース・ワークから、コミュニティ・ワークへ	43
B	組織と活動	48
1.	教育科学省	48
2.	地方教育当局	53
1)	ランカシャー県	54

ii) ロンドン市	57
3. 民間有志団体	63
4. その他の組織	72
i) 管理委員会	72
ii) 視学官	73
iii) ユース・サービス情報センター	73
5. 関連部門	74
青少年雇用サービス	74
C 施設と活動	79
IV ユース・ワーカーの養成と研修	89
A 二年コース専門ワーカー養成機関	89
1. レスター市立教育大学	89
2. ウェストヒル教育大学	99
3. ゴールドスミス教育大学	105
4. マンチェスター工芸技術大学	108
5. 全国少年クラブ連合会(少年団)	110
6. YMCA研修所	112
B パート・タイムのユース・ワーカー養成コース	116
1. ランカシャー県	116
C ワーカー指導者の研修	119
V ユース・サービスの現代の課題と今後の方向	125
A 最近の特徴	125
1. 教育的サービスから福祉的ワークへ	125
2. 参加年令層の二分化	126
3. 地域社会の福祉活動への関心	127
4. 個人中心的傾向への方向	128
B 現代の課題	129

1. 教育的視点から福祉的視点への転換	1 2 9
2. 労働と余暇の問題	1 3 1
3. ユース・ワーカーの養成の問題	1 3 2
C 日本の将来への方向	1 3 3
1. 教育的感覚からの脱却	1 3 3
2. 余暇のあり方の追求	1 3 5
3. 福祉推進者養成について	1 3 6
VI 参考文献	1 3 7

【1】 イギリスにおける青少年育成事業（ユース・サービス）の概要と教育制度

第 I 章

イギリスにおける青少年育成事業（ユース・サービス）の概要と教育制度

ユース・サービスと呼ばれる青少年育成事業は、ユースの活動の一環として活動して行く教育制、組織制の体系である。通常、ユースという言葉は、青少年の活動、表現や風情を指して行かう全般的活動として、国、地方自治団体、民間有志団体が協力して行う育成事業である。

（A）目 的

一般にユース・サービスの目的は、「若い人びとの余暇時間に、健康、幸福、発展では得られないいろいろな機会を提供して、彼ら自身と共に、身体と精神の發育を促し、奨励させ、大きく成長して大人として、社会に自由社会の、建設した、創造的に参入し、責任ある一員として、その建設に貢献できるように努めさせるのである」^①と定義されている。

歴史的には、19世紀後半から20世紀の中頃までの産業革命によって生じた、社会的、経済的変動において、青少年への福祉的援助を行ったユース・サービスの有る活動から始まっている。第一次世界大戦からは、次第に關心も高まり、民間有志団体の活動だけでなく、国家政策的にも支援加するようになった。1945年以降は教育法が改定されて、この事業が教育制度の中に位置づけられた。それ後、義務教育を完了した青少年の余暇期間における教育活動に対する援助と、それが公営や民間団体の提供を、地方教育当局（Local Educational Authority、以下 YEA と略す）の責任において行うように規定したのである。各地の教育当局は、この法律に基づいて、地方の施設と民間

① The Youth Service in England and Wales, HMSO, 1978, p. 18-19

〔1〕 イギリスにおける青少年育成事業（ユース・サービス）の概要と教育制度

イギリスにおける青少年のための教育的、福祉的配慮は、初等教育（Primary Education）— 中等教育（Secondary Education）— 継続教育（Further Education）という段階の、公教育として整備されている。第三段階にあたるころの、継続教育は、その内容として職業のための準備と、余暇のための学習とが含まれている。

青少年の余暇時間の活用については、教育的には、継続教育の一環として、余暇活動を助ける措置であり、福祉的には、職業生活の悪いの配慮であり、自立への援助である。

ユース・サービスと呼ばれる青少年育成事業は、青少年の余暇利用を積極的に援助していく教育的、福祉的いとなみである。通常、14才から20才までの青少年男女が、家庭や職場を離れて行なう余暇活動に対して、国、地方公共団体、民間有志団体が協力しあって行う援助事業である。

（A）目 的

一般にユース・サービスの目的は、「若い人びとの余暇時間に、家庭や、学校や、職場では得られないいろいろな機会を提供して、ひとりひとりに、身体と、知性と精神の資質を発見し、発達させ、やがて成長して大人になった時に、自由社会の、成熟した、創造性に富んだ、責任ある一員として、りっぱに生活できるように手をさしのべることである」⁽¹⁾と定義されている。

歴史的には、18世紀後半から19世紀の中頃までの産業革命によって生じた、社会的、精神的変動において、青少年への福祉的援助を行ったキリスト教団体の有志活動から始まっている。第一次欧州大戦後からは、次第に関心も高まり、民間有志団体の活動だけではなく、国も積極的に資金援助をするようになり、1944年には教育法が改正されて、この事業が教育制度の中に明確に位置づけられた。それは、義務教育を終了した青少年の余暇時間における諸活動に対する援助と、それに必要な諸施設の提供を、地方教育当局（Local Education Authority, — LEAと略す）の責任において行うように規定したのである。各地方教育当局は、この法律に沿って、施設の新設と拡充

(1) The Youth Service in England and Wales. HMSO.

整備，民間有志団体の諸活動への援助を行ってきたのである。

1960年代には，アルベマール報告書，(Albemarle Report.)⁽²⁾と呼ばれる，イングランドとウェールズにおけるユース・サービス(The Youth Service in England and Wales)という政府への勧告書にしたがって，本格的な青少年育成事業が推進された。勧告の主なものは，1)，14才から20才までの青少年の余暇時間の活用のための施設として，ユース・センターを建設すること。2)，指導者の養成を急ぐこと。3)，ユース・サービス開発審議会(The Youth Service Development Council)を設置して，指導をしていく。これらの勧告にもとづいて，政府は10ヶ年計画をたて，実施した。

1970年には，60年代の実績を評価して，新しいあり方を，追求するために，ユースサービス開発審議会は，研究調査と答申を依頼し，「1970年代におけるユース・ワークとコミュニティ・ワーク」(Youth and Community Work in the 1970s)という報告書を発表した。

現在は，この報告書の考え方や諸方策にしたがって推進されている。その主な内容は，1)，ユース・センターのクラブ中心のユース・サービスから，地域社会の中でのサービスをしていくこと。2)，対象年齢を限定せずに年少者も，年長者に対してもサービスしていくこと。3)，教育とサービスの統合をはかること。4)，青少年中心的服务であり，指導者の養成と技能向上をはかること。(指導者養成の大学を増設し，1年コースを二年コースにする)などである。

激変する社会にあって，新してユース・サービスのあり方を追求しながら推進されていった。とくに，ユース・サービスを，ユース・アンド・コミュニティ・ワークとしてとらえるようになったことなどが画期的なものである。

(B) 組 織

ユース・サービスの事業に関係する組織は，政府，地方教育当局，民間有志団体，それに青少年自身である。

(2) The Youth Service in England and Wales. Report of the Committee Appointed by the Minister of Education in November, 1958 HMSO, 1960。

① 政府（教育科学省、Department of Education and Science）⁽³⁾

ユース・サービスについての国の責任は、教育科学省にある。教育科学大臣は、ユース・サービスに対する国の方針を通達によって、各地方教育当局に伝達するとともに、省内に配置されている教育視学官（Inspectorate）のユース・サービス担当を派遣して、地方教育当局や民間有志団体の育成事業の実情を調査研究するとともに、適切なアドバイスと研修を主催する。また、ユース・サービスに関する各種の財政的援助を行っている。

② 地方教育当局（LEA）

各県、自治都市に教育局が設置されている。地方教育当局は、教育科学省が打ち出す方針に従って、ユースサービスの事業を実施していく。そのために、地方教育当局は、教育委員会の中に青少年委員会という専門委員会をおき、所管地域内の育成事業計画の策定や事業予算などについて審議する。この委員会の構成は、民間有志団体の代表者と、地方教育当局の専門官の中から任命される。

地方教育当局にはユース・サービス担当部門が設置され、青少年担当官（Youth Officer）や継続教育指導官（Further Education Adviser）などの専門官が配置され、関係諸団体に対する指導助言、ユース・サービスの企画と調査研究を行っている。

③ 民間有志団体

ユースサービスの創始者である民間有志団体は、非常に多種多様であり、その目的も性格も組織も一般的に述べることはむずかしい。現在、全国組織をもっている既成の民間有志団体で、青少年活動を行っている数は、70種類以上に及び、それぞれ常勤の専門職員を配置している。また、近年は新しい青少年運動として、全国的な組織を編成せずに、活動している団体は数え切れない。主な団体としては、キリスト教各宗派、YMCA、YWCA、ボーイ・スカウト、ガール・スカウト、全国ユース・クラブ協会、全国農業青年連盟などがある。団体数の半数以上はキリスト教関係団体であるのが特筆される。こうした数多くの民間有志団体の全国連絡会議（Standing Conference of National Voluntary Youth Organizations - S.C.N.V.Y.O.）

(3) 最初はBord of Educationであったが、1946年はMinistry of Educationとなり、1964年からは現在のDESとなった。

と略す)が設置され、各団体の相互連絡、相互協力を緊密にしている。

(C) 活 動

① 財政援助

国の政策決定にもとずいて、教育科学省は財政援助を行っている。大別して二種類の補助金を出している。ひとつは、地方教育当局のユース・サービスに関係する施設の建設費に下付される補助金である。1970～71年度会計では£1,004,000である。他方、民間有志団体に対しては、施設建設費の補助および団体の管理運営費に対して下付される補助金である。1970～71年度会計では£378,000である。

地方教育当局は、その所管する地域内の、ユース・サービス事業に対して、独自の財政的援助をしている。公立ユース・センターの維持運営、リーダー養成はもちろんのこと、民間有志団体でパート・タイムのリーダーとして働く指導者に対しても一定額の給料補助も行っている。

民間有志団体は、独自の事業収益や、会員その他からの寄附、献金によって運営されているが、国、地方教育当局からの財政援助を受けている。その額は明確でないが、全体的にみて、民間有志団体の予算の2分の1以上であると推定される。

② 施設・設備

地方教育当局は、各地区にユース・センターを設置し、主として青少年を対象にしたユース・クラブの活動に使用されている。その数は全国で2200ヶ所以上を数え、常勤専門の指導者(Full-Time Youth Worker)は、2800人以上が勤務している。また、パート・タイムの指導者(有給者と無給のボランティアがある)が、活躍している。

センターには、社交室、喫茶室、談話室、球技室、工作室、シャワー室などが完備され、スポーツ、演劇、手芸、ダンス、ディスク、などのプログラムが開催されている。

公立ユース・センターの活動と比較すると、民間有志団体が行っている活動は、その団体の設立目的によって異なるが、余暇活動的配慮とともに宗教的、教育的指導も多い。そのため、毎日のセンター活動よりも、週末や休暇を利用するところが多く、施設も郊外に宿泊製の研修センターをもっている。

③ メンバージュ

ユース・サービスへの青少年の参加状況は、1960年代後半の調査⁽⁴⁾によると、該当年令事項に占める割合は約30%となっている。また、その参加状況は、公立ユース・センターに属しているものは、民間有志団体の活動に参加しているものの、約4分の1となっている。（第1表参照）

第1表⁽⁴⁾ メンバーシップの比率
（該当所属メンバー総数の百分率）

年 令	民間有志団体	L E A
11 - 14	38	4
14 - 17	48	76
18 - 20	13	20
14 - 25	75	25

民間有志団体の主な活動の参加人員は、1973年現在で、ボーイ・スカウト500,000人、ガール・スカウト800,000人、ユース・ホステル、290,000人、メリジスト派キリスト教130,000人となっている。

④ 指導者の育成

ユース・サービスの実践的推進者として、ユース・リーダーと呼ばれる指導者の養成は、アルベマール委員会のつよい勧告でもあったが、政府は国立の専門養成大学を設置した。一方、パート・タイムのリーダー養成の研修会を併せて行い、人材の確保と資質向上につとめた。

1970年には、ユース・リーダー養成の専門大学を二年コースとして、全国6ヶ所に開設した。同時に高度な研究の必要性から、2つの大学に独立した青少年研究所を設置して、調査研究と研究者の養成に着手した。

(D) 最近の動向

① 参加年令層の二分化

ユース・センターのプログラムに参加している青少年の年令層をみると、14才以下の少年少女が増加し、また年長者（Young Adults）は自主的プログラムを展開していて、16才前後の参加者が減少している傾向がある。この

(4) Youth and Community Work in the 70s. HMSO. P.168. 1969.

原因あるいは要素は種々考察されているが、青少年の成熟度が加速度的に発達しているのにも拘らず、ユース・センターのプログラムは少年向けであることも考えられる。また、センター内のプログラムは、すでに伝統的に確立されたものが多いが、それは青少年にとって 従属的となり、自らが創造していくプログラムの少ないのにも原因があるかも知れない。つまり青少年の積極的参加の機会が少ないことである。

② 地域社会の福祉活動

年長者のユース・サービスの自主的プログラムは、従来自分たちのためのプログラムが多かったが、最近では地域社会の老人、病人、身障者との対話をもったり、協同作業のプログラムが多くなってきた。他の人との交流と協力の体験を中軸にした奉仕活動である。

③ 個人中心的傾向

イギリスの文化的伝統として、国家と個人といった対置的關係でとらえていくことよりも、中間集团的視点が多元的民主主義を育てた風土があるとされている。市民生活においても、ソサアティ、クラブ、といった中間的集団の占める価値は高い。ユース・サービスも伝統的には、こうした中間的集団の活動を中心に推進されてきた。1970年代に入ってから、こうした集団中心的活動から、個人個人を地域社会の中でとらえて、サービスしていく方向に転換しつつあるようにみられる。クラブ中心のプログラムから、個人の生活に直接かかわる活動への移動が、徐々に行われていると言ってよい。そのためにも、ユース・ワーカーの養成も多くの技能を修得させ、多面的な接近を可能にする意図をもっていると考えられる。新しい時代の転換期にさしかかっていることを示唆していると言えるであろう。

(E) イギリスの教育制度

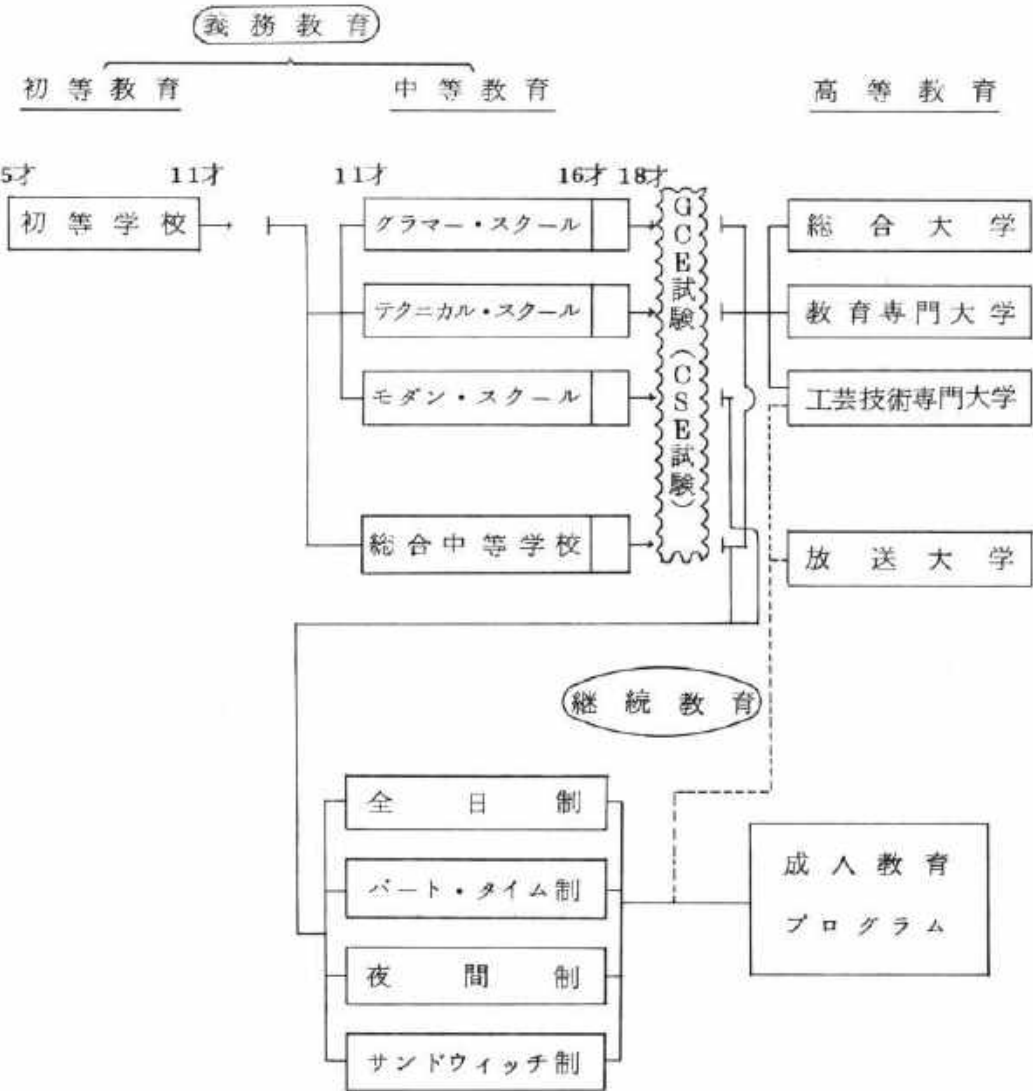
イギリスにおける教育制度の大略を知ることには、ユース・サービスを理解していく上において必要な要件である。ここでは1973年現在の教育制度とその状況を、ユース・サービスとの関連で、とらえて考えていきたい。各地方教育当局、自治都市などによって、若干の相異はあるが、特長的なものを列挙すると次のようになる。

① 教育制度は、第1図に示されているように、義務教育は満5才から開始され、16才で終了する。学校教育は、初等学校(6年)と中等学校(5年以上)を義務教育として、さらに高等教育(総合大学：専門大学など)につなが

っている。また中等学校（義務教育）終了後の公教育として継続教育が行われ、成人教育のシステムが完備されている。

② 初等教育は、満5才から6ケ年間行われ、11才で終了する。初等教育の最終学年には、11才試験（11 Plus Examination）が施行される。その成績によって中等学校の選択が決定されてしまう。

第1図 イギリスの教育制度の概略図



③ 中等教育は、伝統的にはグラマー・スクール、テクニカル・スクール、中等モダン・スクールとの3種類がある。

グラマ・スクールは、11才試験の成績が優秀で、将来、総合大学への進学をめざすものための準備教育を行っている。

テクニカル・スクールは、11才試験で上位成績をとったものが、中堅技術者となっていくための技術教育を中心に教育する学校である。

中等モダン・スクールは、上記の二種類の学校には進学できなかったものに対して、普通教育をほとんどす学校で、この学校に入学した殆んどのものは、義務教育が終了したら、就職していく。(モダン・スクールの学生数は、初等教育終了者の約三分の二を占めている)

④ 最近では、初等教育卒業者を選別する試験を施行せず、そのまま全員を収容して総合的な学習を行う中等学校の制度も確立した。これを総合制中等学校(Comprehensive School)と呼んでいる。この中等学校の上級学年になってから、将来の方針を決定していく傾向がある。

現在は、上記の三種類に別れた伝統的システムと、この新しい総合システムとが、義務教育の中心で、併存している。

⑤ 義務教育の終了は16才である。中等学校の何学年で卒業するという、限定された学年はない。進学を希望しないで、就職したり学校での勉学をやめる生徒は、16才の義務教育年令が過ぎたれば、いつ終了してもよく、しばらく勉学を続行したい希望があればそのまま続けられる。

⑥ 地方教育当局が主管する初等、中等学校の授業料は、徴収されない。義務教育中、および義務教育が終了後も中等学校に在学しつづける18才未満の生徒には、教科書、教材は無料配布され、また、5才から7才までの児童には無料でミルク給食が提供されている。

⑦ 私立中学校の中には、国庫補助をうけるかわりに、一定数の生徒数は無月謝として授業料の徴集をしない席を確保して、貧困家庭の優秀な子弟のために、門戸を開放している。1972年の統計⁽⁵⁾では、5才から15才までのいわゆる義務教育年令の該当人口の95.9%までが、国や地方教育当局の援助をうけている。

⑧ 中等学校の生徒のために、GCE試験(General Certificate

(5) Annual Abstract of Statistics, 1973. HMSO No.110.
P. 104.

of Education) と、C S E 試験 (Certificate of Secondary Education) の2種類の将来を決める試験がある。G C E試験は、主に大学や高等教育機関の入学資格試験として利用されている。C S E試験は、義務教育終了者を採用する企業や諸機関において、就職志望者の能力や、適性を判定するために用いられる。

G C E試験は、全国の8つの国立大学がその地方の生徒のために主催する、いわばある種の進学国家試験の色彩をもつものである。試験科目は、各中等学校で授業されているもので、英語、歴史、地理、数学、物理、生物など、大学進学をするために基礎的に必要な知識と能力をもち合せているかどうかの試験である。普通レベル (O-レベル — Ordinary Level) の試験は、16才で受験し、上級レベル (A-レベル — Advanced Level) は18才で受験する。受験生徒は、自分の希望する大学や高等教育機関の要求する科目とレベルを考慮して、科目を選び受験する。総合大学の入学許可の基準は、O-レベル3科目、A-レベル2科目以上が最低の条件である。教育専門大学、工芸技術専門大学などは、O-レベル5科目以上が最低必要とされる。

日本のような大学の入学試験は、特殊な場合を除いて殆んど行われな。このG C E試験と入学面接で大学の選択が決定される。生徒にとって将来を左右する試験である。

C S E試験は、全国で14の試験機関によって行われている。中等学校5学年生またはその終了者を対象に、商業、タイプといった実技科目が用意され、試験の成績は各科目ごとに5段階の評価で、最上位の成績はG C EのO-レベルと同等である。

⑨ 継続教育は、中等学校での学業を終了して、学業を離れた青少年と成人に対して、一般教養と技能、職業上の諸資格を取得するための教育で、各種の専門学校があり、昼、夜、全日制、定時制などと多様性に富んでいる。しかもコースの程度は初級から上級まであり、上級コースを終了して国家試験に合格すれば、専門別の国家職業資格証書が交付される。さらに成績がよければ、大学への道も開かれている。

このように内容も方法も程度も、豊富に整備されていることは、青少年が働きながら、容易に継続教育機関へ出席できるように、あらゆる可能な方法を用意していることを意味している。青少年にとってみれば、勉学の意欲さえあれば、自分の生活条件によって選択できるようになっているわけである。

第2表は、その勉学方法の代表的なものと、参加状況を該当年令の人口の百

分率で示したものである。

第2表⁽⁶⁾ 継続教育の方法と参加率

(15～17才の該当人口に対する百分率)

	1962/63	1965/66	1969/70	1971/72
全 日 制	3.73	3.97	5.27	5.36
サウンドウィッチ制	0.03	0.05	0.10	0.14
昼間パートタイム制	12.15	13.06	13.72	11.49
夜 間 制	7.03	6.22	4.77	4.40
夜間一般教養コース	9.83	9.90	8.39	8.45

例えば、昼間パート、タイムの方法で継続教育機関に出席している人は、11.49となっているが、これは、15才から17才の年令の人100人をとって見て、その中の12人がこの方法で勉強していることをあらわしたものである。全体的にみるならば、該当人口の約30%が何らかの形式で継続教育をしていることになる。また、ひきつづき成人教育のプログラムも展開されていて、向学心さえあれば資格をとったり、教養を身につけて豊かな生活をおくれるような機会が与えられているのである。

全日制の方法は、従来の学校へ通学する方法と同じである。昼間パート・タイムの方法は、雇用主から毎週一日を学校に出席することを許可されて、昼間通学許可制(Day Release)と、登校日を数週間にまとめて勉学をする方法(Block Release)などがある。

サウンドウィッチ(Sandwich)の方法は、継続教育機関での勉学期間を、職場で仕事をする期間にはさんで、交互に行う方法で、通常6ヶ月から一年間の交代をしていく。これはイギリス独特の方法で、産業界や諸機関と、継続教育機関とが相互協力が効果的に行われていることを示すものである。

第3表は、継続教育機関への生徒の参加数を示している。

ここでは、夜間制と昼間のパート・タイムの方法で勉学しているものが一番多い。夜間の教養コースは、技術資格や技能講習よりも一般教養に力点がおかれているのが多く、余暇時間の活用の中ではユース・サービスのタイムである。

(6) Annual Abstract of Statistics HMSO, No 110.

第 3 表⁽⁶⁾ 継続教育機関への出席者数

(15才～20才まで, 単位 千)

	1962/63	1965/66	1969/70	1971/72
全 日 制	1 4 0.7	1 6 9.8	2 2 7.7	2 4 8.6
サウンドウィッチ制	1 6.0	1 7.2	3 3.5	4 0.2
昼間パートタイム制	6 0 1.5	6 7 9.8	7 5 6.1	7 1 8.0
夜 間 制	8 1 7.8	7 9 5.9	7 1 2.7	7 4 5.9
夜間教養コース	1,0 3 9.1	1,2 5 2.9	1,3 5 2.6	1,5 1 9.3

⑩ 成人教育のプログラムは、比較的年齢層が高く、一般教養、趣味、技能などの内容で短期間のコースが多い。

⑪ 高等教育には、総合大学 (University), 教育専門大学 (College of Education), 工芸技術専門大学 (Polytechnics Institute), それに放送大学 (Open University) がある。

⑫ ユース・サービスは、継続教育機関の教育活動をふくめて、青少年の余暇時間の活用を援助していく事業であるから、成人教育のプログラムの中にも含まれている。

〔Ⅰ〕 ユース・サービスの歴史的展開

ユース・サービスの出現などを追っていくからいうことは、その文脈は、内容を追いついて、多岐の方面にも及ぼす。一般的のみならず、ユース・サービスは、社会運動によって生まれたものから社会的変化をもとにして、社会に対して事業として存在したものであることがあってもよい。

第Ⅱ章

ユース・サービスの歴史的展開

本展開の時期に分けていく。¹⁾

(一) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
1) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
2) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
3) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
4) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
5) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
6) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
7) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
8) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
9) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
10) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)

(二) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)

1) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
2) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
3) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
4) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
5) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
6) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
7) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
8) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
9) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)
10) ユース・サービスの発生と発展(19世紀後半から20世紀前半)

1) 黒野昌山「ユース・サービスの発生と発展とその展開」

2) 黒野昌山「ユース・サービスの発生と発展とその展開」

〔Ⅱ〕 ユース・サービスの歴史的展開

ユース・サービスの出発点をどこに求めていくかということは、その立脚点、内容などによって、多様の見解もあり得るが、一般的にみるならば、ユース・サービスは、産業革命によってもたらされたいろいろな社会的変化をもとにして、青少年に対する事業として誕生したとみるのが妥当であろう。

紫野は、社会制度の変化と発展は、歴史的必然に対応し、したがって、ユース・サービスの発展を歴史的にみる場合においても、その社会的必要性との関連のもとに考察しなければならないとして、ユース・サービスの展開過程を、五段階の時期に分けている。⁽¹⁾

それによると、

- 1) ボランティア主義の生成と発展(1844年以前)
- 2) ボランタリーなユース・サービスの発生(1844-1939年)
- 3) ユース・サービスの転換と制度化(1939-1944年)
- 4) ユース・サービスの統合的発展(1944-1960年)
- 5) ユースサービスの充実、アルベマール時代(1960-1970年)である。

われわれの研究においても、この区分を参考にしながら、ユース・ワークの歴史的発生と発展過程について、次の段階に分けて考察していきたい。

- (A) ユース・サービスの誕生以前(産業革命前)
- (B) 民間有志団体の誕生と発展期(産業革命後)
- (C) 民間有志団体の運動と国の政策との協力体制期(第一次世界大戦)
- (D) ユース・サービスの確立期(第二次世界大戦前)
- (E) ユース・サービスの停滞期(第二次世界大戦後)
- (F) アルベマール時代(1960年代)

(A) ユース・サービスの誕生以前(産業革命前)

1760年を産業革命の起点として、1840年代までのおよそ90年の間に、産業技術の著しい多くの変革を媒介として、経済的、社会的変革現象が生まれ、それらの変革によって、近代社会が形成されていった。この経済的、社会的変革の過程(産業革命)において、青少年の心理的諸問題をも含んだ、ユ

(1) 紫野昌山：イギリスにおけるユース・サービスの展開とその構造。

ース・サービスの萌芽がみられたのである。

14世紀後半から、封建制的生産様式とは歴史的に異質な資本主義的生産様式がしだいに生まれ出てくるようになり、17世紀になると、市民革命によって、封建制度は崩壊をみた。この時代に、新しく登場してきたのが、いわゆる「マニファクチャー」という産業資本による農村の中での、小商品生産を目的とした農村工場であった。

農業中心の社会においては、共同体組織が大きな役割をはたし、先行世代が若い世代へ文化、技術を継承していく中で、青少年の社会的役割も、必然性をもった枠組みが与えられていった。いわゆる安定社会における伝承の中では、青少年の位置づけは明確であり、青少年はごく自然のうちに、各種の仕事の補助者として働いていたのである。

羊毛の手工業で代表されるように、小規模の小商品生産時代が出現してくると、それまで安定していた農村社会が崩壊していく運命をたどっていったのである。

その崩壊の原因として考えられるものには、半農、半工業的手工業職人の都市化傾向がある。全く人口異動のない牧歌的田園風景をよしとした社会が、小規模ながらも物品移動と生産機械の拡大によって都市に集まるようになってきたことである。この社会的変化によって生じた問題は、家庭の中で、親から子へと継承していくものがなくなってきたことである。次の世代へと受け継がれていくべき技法や文化遺産が、社会環境が変化したために、有用なものとならなくなってきた。またキリスト教の教会の機能が変化してきたこともある。農村社会の生活の中心は教会にあり、時間を知らせる役目、一日の労働の区切りを伝え、労働の意味を考えたり、さらには、倫理的な生活上の基本的殿堂となっていた。ところが、そのような機能も都市への移動という現象によって、十分に働かなくなってきたのである。したがって、人口移動によって新しく隣人となった人々で構成されていくコミュニティは、それぞれにちがった社会規範をもったもののあつまりであった。そこには、どうしても新しい統合と規範づくりが必要であったが、以前のように善と悪とを明確に区別して、生活の基礎としてくれるような機能を、教会も、家庭も、そして新しくできた地域社会も十分にはたせるような精神的基盤をもたなかったのである。

青少年にとっては、こうした混乱を招く社会規範のない状況の中で、先輩たちが経験しなかったような、予想もたたない環境状況に遭遇していったのである。たとえば、以前は、自らが技能を身につけていて、自律的労働に従事し

ていたのが、単純化労働に変化してきたために、自分で創意工夫するという精神ではなくなり、他人に雇われて働くという「賃金労働」に従事するようになってきた。「賃金労働」は、働くものにとって、働くことと働かないでよい時間とをはっきり区分して生活をする生活態度をもたらしただのである。勤労は善であり、生活することが働くことであり、そこに人生の意味を見出すことを説いていた社会通念が通用しない労働環境になってきた。

こうした現象は、さらに18世紀の後半における紡績機械や蒸気機関の発明とその生産手段の導入となり、手工業の道具を押し倒して、機械組織になり、大量の賃金労働者の雇用と工場制機械による大量生産をもたらしただのである。農村工業的時代には、なお牧歌的な雰囲気の中で、善と悪を区別する教会の思想が青少年をとらえていたのであるが、こうして激変へと展開されたとき、青少年には、多くの問題が露呈したのである。第一に、貧富の差が拡大したことである。社会の基本構成は、資本家と賃金労働者の二階級制となり、大多数の市民が契約賃金労働者となり、農村工業のマニファクチャー時代には自立自営していた農民も、技能職人も、賃金契約労働者になって、低賃金の長時間労働を課せられていったのである。第二は、労働の意味を考えさせられたことである。1820年には、年少労働者の徒弟の労働時間を12時間に短縮するようという、「徒弟の健康並びに道徳法」が、世界で最初の時間短縮の労働立法として成立した。救貧法の保護を受けている貧者の青少年たちを木綿や毛織物工場で苛酷な労働を課して、各地の教区の救貧扶助負担の軽減をもくろんでいたのであるが、あまりにも非人間的な扱いをうけていたので、これを法律で保護し、青少年の労働時間制限、夜業禁止、教育の機会を与えるなどの義務を雇用主に規定したものであった。けれどもこれらは、ほとんど実行されず、1819年の法律改正を経て、1833年には、工場監督制が導入されるに至って、ようやくその効果をうみだし、救貧の対策とされていた労働者も、市民としての労働者とみなされるようになった。1847年には有名な「10時間法」が議会の通過をみて、労働時間が12時間から10時間と短縮されるようになった。

こうした変化は、当時、極貧的状况にあった青少年労働者にも、労働の時間と労働をしないでもよい時間の区別が、生活の中で意味づけることができるようになってきて、労働と余暇の問題が青少年にとって、対処すべき問題となったのである。

第三は、都市の悪化状態である。農村工業が工場制機械生産による大量の賃金契約労働者を雇用したことによって、多くの人口が都市に短期間のうちに集

中してきた。それにともなうて生じた環境の変化によって青少年がうけた諸種の問題がある。第1表は、北部イングランドの工業都市の人口増加状況をあらわしている。20年間のうちに2倍以上の人口に膨張すること自体が異常であ

第1表* 北部工業都市の人口推移

	1801	1831	1851
ブラックバーン	12,000	27,000	65,000
ボルトン	18,000	42,000	61,000
ブラックフォード	13,000	44,000	104,000
ハリファックス	12,000	22,000	34,000
リーズ	53,000	123,000	172,000
マンチェスターとサルフォード	90,000	237,000	400,000
オールダム	22,000	51,000	72,000
シェフィールド	46,000	92,000	135,000

*Roocke, P. The Growth of the Social Service.

るから、そこには、多くの問題が現出してきた。まず、住宅が十分に供給されないが故に、家庭のあり方が青少年に影響した。親との交流、あるいは一家の共同体的生活規範が青少年期の価値観の形成によい影響を与えなかったことである。また環境衛生問題が急速な人口増加によって、今まで経験しなかったことが生じた。上下水道の不備、交通機関の未完備、公衆衛生の不備が、青少年に対して与えた援助作用が道徳的な頹廃を招く起因となっていると思われる。また、都市生活によって生じた生活費の上昇と、低賃金と過重労働の心理的な葛藤が、不適応性を増大していったのである。

この時代には、エンゲルスが1825年、20才の若さで、「イギリスにおける労働者階級の状態」という名著を発刊して、工場地帯における労働の状態、労働時間、賃金、生活住居を述べて、肉体磨滅的な当時の状況を詳細に記している。マルクスとエンゲルスの共同作業もこうした観点の中から生まれたものであった。

さらに、婦女子の雇用をみとめていることから生じる問題として、家庭における仕事や教育的配慮よりも、工場で働く規則や仕事が優先していたし、青少年労働者は、家庭を離れて、従弟制の工場労働者として働いていたから、青少年に対する福祉的環境づくりが全くなされていなかったといえるのである。

こうした状況の中で、青少年たちは、苦しい賃金労働でありながらも、労働時間から解放された時間をいかに過ごすかが、大きな問題として提出されるようになってきた。つまり人間にとって「働く」とは何か、人間が生きていて、人間的欲求を満足させていくとはどういうことか、という心理学的課題も生じてきた。

一方で、マルクス・エンゲルスが出現したのと同じ時代的背景に、人間の欲求行動を探るフロイドの研究がでてきたのも、こうしたスベヤertime、余暇の時間のあり方に深くかかわる時代的背景があったといえるであろう。

さらに、産業革命によって種々の社会問題が顕在化することにもなわれて、社会福祉の実践が展開されていった。民間者有志団体が、人道的慈善的思想によって、弱者救済の運動が広まったことがあげられる。C O S運動（慈善組織協会、Charity Organization Society）にみられるように、自助、共助の思想を合理的、組織的实践へと発展させ、ケース・ワークの先鞭をつけて、救貧法の実施と運営管理と慈善的援助を、科学的に組織化することへと進んで、いわゆる慈善事業から社会事業へと移っていった。また、有名なトインビー・ホールにみられるようなセツルメント運動や、共助関係の運動も展開された。経済的貧困、文化的環境にめぐまれない労働者たちに対して、隣人としてともに住むことによって、相互に影響しあって、福祉を増進しあっていこうとする社会改良運動であった。文化、教育、医療にわたる広汎な活動の中から、コミュニティ運動として、青少年に対しても余暇活用の援助活動がなされていた。しかしながらこの運動も、全世代的なとり組み方であったので、青少年のみを対象として、社会的不適応、飲酒行為などの行動に対して、援助をさしのべたのは、近所に住む小さな民間有志組織の人たちの運動であった。それまでは、救世軍の働きが、貧困青少年に対して、教育的、経済的援助をさしのべて、非行化防止、矯正対策をしていたにすぎなかった。

こうした社会的変化にともなって、青少年の生活組織と生活構造の変化が、青少年の行動に大きく影響を与え、青少年に対して自立と成人になるための準備の機会を与える援助の必要性が、自然発生的にでてきたといえてよいであろう。

たしかに、産業革命によってもたらされた社会悪が、青少年労働者をみじめな生活におとし入れ、貧困と精神的荒廃をもたらしたことに対して、良心のある指導者層を動かしたことや、民衆教育の必要性が叫ばれたこと、さらに青少年労働の問題を、科学的方法等によって解決していこうとする風土があったこ

とが、ユース・ワークを考える基礎的土壌となっていた。

(B) 民間有志団体の誕生と発展期(産業革命以後)

1844年、ロンドン市、セントポール寺院前の広場に面した、一呉服商の二階の住み込み店員たちのための手狭な寝室の中で、当時24才であったジョージ・ウィリアムズ(George Williams)は、12人の実業青年とともに、都市に流れ込んでくる青少年に対して、精神的な支え、やすらぎを与え、生活の向上をはかることをめざして、自助共助運動として、YMCA(Young Men's Christian Association)を発足させたのである。この同じ年代頃には、YMCAに限らず、このような自助、共助の運動がイギリス各地で、相互向上運動として開始されている。

1850年、アメリカの一青年が、ロンドンを訪れた時の日記の一節に、次のような描写をした文章がある。「ロンドン中央郵便局からイングランド銀行に行く通りに面して、YMCAと書いた建物があり、そこにはいると、マホガニ製のテーブル、長椅子などが、上品にならべられたロビーがあり、ライブラリーもあり、英国の主な新聞や世界各国の雑誌なども置いてある。……またここには、ちょっとかわったとりあわせがある。それは、茶菓のための室である。人の知性のためだけのものではなく、身体のためにも、備えがなされているのである。午後4時から8時までは、サービス係がいて、会員は、紅茶、ココアその他を、町のレストランのほぼ半額の実費で供給されている。田舎からロンドンにきた青少年たちは、ここに余暇をすごす楽しい方法を用意してくれている友人を見い出すのである。」と。⁽²⁾ 相互向上会として、ウィリアムズが小人数で出発した集まりが、数年後には、こうした観察を外国人がさせられるほどの発展をとげたのである。

青少年に対するボランティアな団体の活動が、一挙に活潑になり、青少年に対する接近が、多角的になされるようになった。その運動を大別すると三つに分類できるであろう。

1) 精神的支柱を中心に運動を展開した宗教団体の活動と組織化。1845年に、YMCAが誕生、1855年YWCA(キリスト教女子青年会、Young Women's Christian Association)、GFS(英国国教会<聖公会>

(2) 永井三郎：グループ・ワークの起りとその展開：坂口(編)グループ・ワーク、日本YMCA同盟出版部 1975

の女子青年団体連合)などが誕生している。これらの運動は、青少年の生きる精神的な支えとなるキリスト教信仰を基盤として学習していくプログラムと、コーヒーバー(Coffee Bar)とよばれる談話を中心にした社交プログラムを通して、お互いのなぐさめと向上をはかった運動の形態である。この運動はその後、全国的レベルでの組織化が急速にすすんで、当初の共助・自助の運動からは変容していく結果をも招いた。すなわち、施設づくりの拡大によって、運動よりもホステルの経営が先行したり、ボランティアな運動が専門職業の仕事となってきたこと、対象とする青少年が、貧困階級よりも中産階級になってきたことなどがあげられよう。

2) クラブ活動の展開、1852年には、コロネード労働者クラブが、誕生しているが、労働者の余暇におけるレクリエーションとして、パブにかわる社交クラブとして発達した。宗教的精神の学習や訓練をもちこまれることもなく、労働者の社交的欲求を満たすものであった。

しかし、1850年代には盛んだったこの種の運動も、1860年代に入ってから衰退していった。その理由として、クラブは多くの場合、青少年だけを対象としないで、広く一般労働者を対象としていたため、そこで生じた世代間の問題、クラブを援助する有志者の援助が減少したこと、ビールがクラブになかったこと、政治的利用がなされたこと、リーダーがいなくて、個人的交わりやグループ活動が活発におこなわれることが少なかったことなどがあげられる。

しかし、これらの経験を通して、その後、青少年だけを対象としたクラブの育成がおこなわれるようになった。

3) 学校的援助

青少年労働者の福祉の向上と、教育の機会を提供するために、諸種のタイプの学校が設立された。いわゆる青少年のための勉学施設(Youth Institute)とよばれるもので、慈善学校にもはいれない青少年のためのRagged^{ボロ}学校や、寄宿舎付きの学校や、夜学校も誕生した。これらの学校では、友人との交流、レクリエーション活動を通して、簿記、文法、絵画などの学習教科の講義もなされた。

こうした有志者による青少年に対する援助は、宗教団体にとどまらず、一般有識者によってなされていった。1888年には、労働者青少年クラブ連合組織(Council of The Union of Working-men's Club and Institutes)が、ロンドンで結成され、現在の全英青少年クラブ連合の母体をつくった。

1908年、バーデン・ボウエル卿(The First Lord Baden-Powell of Gilwell)によって提唱されたボーイスカウト運動は、こうしたイギリスの歴史的流れの中から、余暇活動を通じての普遍的人間の価値を追求することをめざし、かつ善良な市民としての交わりをふかめることに注目して運動が展開された。

こうした各種の青少年活動の展開の中で、「リーダー」のあり方が、運動展開を左右していたことがはっきりしてきた。「金持と貧乏人の二国民」と評せられるように、階級がはっきりと区別されてきたとき、知的なあるいは、社会的経験にめぐまれた人が恵まれない青少年を指導援助していくとき、単に資金や施設を援助するだけでは有効なものとはならず、労働青少年階級の人たちと共感ができ、組織的にも統率していけるリーダーシップの発揮が要求されるようになってきた。

運動の発足当初は、人間愛に満ち、精神的献身的行為が、青少年をひきつけて効果的なリーダーシップを発揮できたであろうが、組織化され、当初のような開拓者の意義が衰退していったときには、青少年の心をとらえ、指導援助をより機能的にしていくことが、社会的要求の必然性をおびてくるようになった。しかしながら、なお当時においては単なるほどこしになってしまうような指導者も多くいたわけである。

こうした指導者の問題の克服を含めて、創始者のリーダーシップだけにたよらずに、精神性と集団性を媒介として、小グループ単位による交流を基本としたボーイ・スカウトのような育成をしてきたクラブが発展していったことも見逃せない事実であろう。

この時代は、全く民間有志のボランタリー活動が中心であって、いわゆるユース・サービスとしての政府の直接的な行政は、1919年のフィッシャー法の成立までみられなかった。1833年になって、政府は民間事業でおこなわれている貧民学校や矯正学校の運営に対して、はじめて補助金を交付するようになり、1839年には、補助金を管理するために、枢密院に委員会が設置され、この委員会は教育行政の拡大にともなって、1865年中央行政機関として設けられ、それが教育省、教育科学省に発展していった。

一方、貧困者救済、保健衛生、住宅改良等が政府でもとりあげられ、1890年には、労働者のための家をつくる法律が制定され、地方行政当局が中心に推進していった。また1898年には、未来の緑の町づくりを当局が中心母体となって推進されるようになり、住居移動がなされて、セツルメント活動や青少

年のクラブ活動にもかなり影響を及ぼした。またこうした住居改良にともなって、地域によっては、夜間学校もさかんに行なわれるようになり、単に学習と技能の向上のための学科の学習にとどまらず、レジャーの時間をもカリキュラムに導入されてきたのである。

こうした有志団体の運動が創設されて種々の起伏を経過して、行政当局がユース・サービスの必要性を認識するにいたったのが、第一次世界大戦の頃に至ってからである。

(C) 民間有志団体の運動と国の政策との協力体制期

(第一次世界大戦)

第一次世界大戦(1914-1918)が、イギリスにとって大きな変動をよびおこしたことは、ユース・サービスにおいても異例ではなかった。

第一には、家庭の問題があげられる。父親の多くは戦争にかりたてられる。母親は工場で生産活動に従事する。子供たちは親が留守がちな家庭で生活するわけだから、必然的に犯罪をひきおこす誘因が生じてくる。この現象が社会的にも明らかになってきたことが1916年、家庭局と教育局とが、青少年非行の急増に対してその原因を究明し、効果的な対策をたてるための国家的組織の設置をすすめたことである。青少年組織委員会(Juvenile Organization Committee)という名称で発足し、各地方にこの中央委員会の下部組織を通して、ボランティアな諸団体組織を援助して、非行防止、矯正につとめた。

第二には、慈善団体の財政的危機が問題となったのである。大戦によって税金が非常に高くなり、慈善の有志家や博愛主義の篤志家などの寄附によって運営されていたものが、財政的援助をする余裕がなくなってきたために、大幅なカットを余儀なくされ、青少年の非行化が増加するのと正反対に、ユース・サービスの活動が発展せず、むしろ停滞していったのである。このような状況下において、1914年、有志団体に対して、国家予算の支出を拡大することを認めるようになっていった。1919年以降は、民間と政府行政当局との実質的協力体制によって、財政的援助とともにユース・サービスも展開していくようになった。このことは、慈善事業としてのサービスのあり方から、新しい社会事業へと変化していき、新しい発展を遂げていく転機をもたらしたのである。

第三には、教育の制度にも変化が生じたことである。1918年には、第一次世界大戦の終結をみたのであるが、この年に教育法が改正された。(Fisher法)。

その主なものは、半分働いて半分学習するというやり方の廃止、義務教育年限の年齢を引き上げて14才にする。しかし地方行政当局の内規によって15才まで引き上げてもよい、収入額に関係なく義務教育費は無料とすること、12才以下の児童の雇用禁止、補習学校の創設、地方教育当局に多大の権限を委譲して、青少年の有志団体には援助していくことにした。

このように社会情勢の変化とともに、青少年に対する対策も、有志団体の活動を中心とした善意の活動から、国家的な社会事業として行政府も真剣にとり組んできた時代であるということができよう。

(D) ユース・サービスの確立期（第二次世界大戦前）

第一次大戦後、第二次大戦との間に全世界をおそった経済恐慌は、産業労働者のストライキをひん発させ、全労働人口の20%もが失業する事態となった。こうした社会変動は、人心にも大きな変貌をとげざるを得なかった。その変貌ぶりは、かつての大英帝国が経済、政治などにおいて世界の中で第一位という威信の崩壊がみられたことによって生じた国民的モラルの動揺は、各人の自信喪失にも通じるものとなった。また学校は卒業しても、就職があるわけではなく、卒業即失業という状態の中で、青少年の将来は非常に暗澹たるものであった。

こうした状況の中で、ユース・サービスは、資金の不足、財政的援助がとだえがちになるために、ユース・サービスのもっとも必要な時期でありながら、その対策が十分に発揮できないで困惑状態であった。ただユース・クラブなどすでに団体組織活動を行っている組織に対しては、そのリーダーやスタッフのための給料を民間事業会社の寄附寄金などでまかなっている状態であった。

ところが、1936年、イギリス医師会は白書を出し、イギリスの青少年は、他の外国と比較して、無産階級の青少年の体格が劣っていること、体位の向上がおくれていることを指摘して、速やかな改善策が必要であると報告した。それには、チェッコ・スロヴァキヤやドイツの青少年運動にみられるような身体的壮健をめざしたフィットネスの必要性を説いたのである。この白書は、1936年青少年組織委員会（JOC）が発表した青少年のためのセンターを新しい町づくりに設置しようという提案以上に、反響とショックを関係者に与えたのである。そこで政府の教育関係者と保健省とは、こうした状態を考慮に入れて政策を検討すべきであると議論されたが、しかし、期待されたものは、地方行政当局と民間有志団体の活動であった。

当時の人口の4分の1は、新都市形成の住民であって、住居地区の新都市づくりの計画の中には種々の将来構想をとり入れる余地があったにもかかわらず、こうした新しい町づくりの中にも、青少年のための施設づくりは僅かしかなかったため、ユース・サービスとして十分に効果的な運動を展開するまでには至らなかった。

1939年第二次大戦が開始された年、義務教育年限は15才として実施された。第二次大戦が勃発したことによってもたらす社会生活の変化や家庭生活の道を解体する社会変動が、青少年の教育や福祉的配慮の問題に、急激に社会問題のひとつとしてとりあげられるようになった。こうした状況の変化を憂えて、政府は通達を発し（通達第1486号）、地方教育当局は、青少年の福祉に関する全責任をもち、さらに義務教育を経過した14才から、成人と至る20才までの年令の青少年男女に対して、教育的、かつ福祉的配慮を具体的に遂行することを指示した。民間有志団体と地方行政当局とが共働的努力を払って、いままで見逃がされていた14才から20才までの青少年の社会的身体的成長に援助することを強調したのである。

この通達は「青年への奉仕」(In the Service of Youth)という別名がついていて、ユース・サービスという社会的位置づけをする礎石となった通達である。その主な内容は次の点である。

1) 第一次大戦中に生じた青少年の身体的、道德的、精神的退廃を何とかくいとめていくことの決意が大切である。戦争の傷あと、秩序ある家庭生活を営むことの困難さが社会サービスの欠如であって、我々が真剣にとりくまなくてはならない課題である。

2) 全国青少年委員会(National Youth Committee)を設置して、全国のユース・サービスの指導、助言活動を行うようにすることが必要である。

3) 青少年のための施設の展開とその活動援助のために、財政的支援、特にリーダーや技術指導者の身分保証をするための努力をする必要がある。

4) 地方教育当局と民間有志団体との緊密な連携、とくに平等なパートナーシップによってユースサービスを遂行していくことが必要である。そのために両者による地方青少年委員会(Local Youth Committee)を設置する必要がある。

5) 青少年自身は、余暇の時間をいかに活用するか、また有志的活動をするための新しい考え方と方法の緒口を見出さねばならない。

このような考え方を表明したことは、積極的な側面においては、従来のボランティアリズム本位の有志慈善事業的団体のサービスを、社会生活における必然性をもつサービスとしてとらえるべきものであるとした点で画期的な転換であると同時に、ユース・サービスの目的を領域、方法、対象を明確化することによって、青少年福祉として位置づけをしたことに意味がある。これによって、ユース・サービスは、余暇時間の活動、促進にむけられるようになった。職業指導などの労働、職業生活における援助や矯正、保護、補導という青少年福祉の問題は、専門的援助活動として独自に展開していくことを期待しつつ、ユース・サービスは、もっぱら、青少年の余暇活動の促進によって、それらとの連携をはかり、教育活動の全体的充実をはかろうとした。

消極的な評価としては、国家的青少年運動として規定してかかろうとした点において、ヒットラー・ユーゲントにみられるような、国家統制の一環となることへの恐怖感があり、地方教育当局と、民間有志団体との共同関係の協力体制は、双方の要望によってなされたのではなく、強圧的な押しきせであるとする批判もあった。さらに財政的援助の問題では、民間有志団体の財政は枯渇する状況であり、人材だけがようやく確保できる状況であったので、どうしても地方行政当局の方が財政的に強い立場にあるので、平等の協力といっても、国家統制的に、地方当局の方が民間有志団体よりも優位になってしまおうというわけである。

1940年には、146の地方当局のうち、通達を忠実に守って政府に報告したのは、111局であった。そのうち、65局が、民間有志団体との協力で、地方青少年委員会を設立しているに過ぎなかった。

1940年、政府の委員会は、通達第1516号を出し、「青少年の挑戦」(The Challenge of Youth)と題して、青少年委員会の機能について詳細に述べ、同時にユース・サービスの原理を提示した。その中では次のように述べている。

ユース・サービスの目的は、青少年の社会的、身体的な鍛錬にある。それはすべての青少年の組織団体の活動においておこなわれるもので、学校教育とは必然的にちがったものである。さらにユース・サービスは教育的サービスとして位置づけられるようになった。また懸念された地方教育当局と民間有志団体との協力関係も、実際に青少年委員会を母体として活動していくうちに、青少年を対象とした活動が広い領域に及んで対立的になったり、競合することではないことが確認されたのである。

1942年、国防法にもとづいて、16才から18才までの全ての青少年は、国に登録しなければならなくなった。それがきっかけで、青少年の実態をより詳細に把握することができた。例えば 殆んどの青少年は、非常に長時間労働していて、不満が累積している。仕事につくための通勤時間が長くなる。余暇の時間がほとんどないという実状で、労働条件が過酷である事実が明らかになってきたのである。政府は、この実状をみかねて、一年後に、青少年の労働は、1週48時間と呈示し、できるだけ職住接近するように考慮し、工場での休憩が十分とれるように配慮し、軽食のサービスも必要であると示唆したのである。休憩の場（Canteens）は、こうした状況の下に、大きな意味をもつようになった。それは単に食物を提供する酒保のようなものだけではなく、休息の場として、家庭のようにのんびりとリラックスできることが望まれたのである。

第二次大戦に突入した時代には、ユース・サービスは、国家的政策の中に行われなくてはならないという考え方が定着し、地方教育当局の援助によってスムーズに行なわれるようになった。1941年の通達第1543号では、ユース・サービスの成功を述べて、各地方教育当局によって推進されたユースセンターなどの建設や設備の充実をはかる一方、ユース・サービスは、サービスされるべき要求をもっていること自体は、サービスへの意思をもっていることであるとして、青少年福祉の考え方の転換を述べた。それはひとことではいわずに、「ユースのためのサービス」が、「ユースによるサービス」という青少年自身の自助への援助という相互活動的ワークへと展開していったのである。しかしながら、義務教育を修了した青少年の60～70%のものが、図書館や日曜学校の出席者をも含めても、どの関係の施設、機関にも全くかわりがなかったのも事実である。民間有志団体のユース・サービスのあり方が問いただされたのも このように参加率が意外に少ないことにあった。

16才から18才までの全国の青少年の調査によると、学校を卒業してから、社会のどの機関や施設も利用したことのない青少年が多いことから、こうした未関係（untouched）の青少年に対して、継続教育と、職業指導を余暇活動において統合していくという積極的な側面へと展開していった。

こうした戦時中のユース・サービスは、地方教育当局の積極的な働きかけと、民間有志団体による新しい活動の試みなどと相まって、活潑に行なわれたといえる。

第二次大戦の終結が予想されるために、1943年には、「戦後教育の再建

白書」(The White Paper on Education Reconstruction)という戦後教育を展望する論文が出された。その中で、ユース・サービスは、他の教育的サービスと区別して独立させた領域として扱われた。1944年に出版されたマクナイア(Mc Nair Report)報告は、教員と同じように、ユース・リーダーの任用、補充、研修の問題をとりあげ、地方教育当局がユース・サービスのための十分な施設を確保することを義務づけている。

1944年の教育法の改正は、戦後教育の画期的なものであった。新旧教育体制の分水嶺だといわれるように、初等—高等教育体系の二分法を、初等—中等、及び継続教育というように再区分し、青少年がこの過程をとるべきであるとしたのである。こうしたことは、教育の統合性の理念にもとづく具体的運営によったもので、中でもカンティ・カレッジ(County College)の設置及びその運営について述べ、ユースサービスはこの継続教育の一環として、カンティ・カレッジの補足的な役割をはたすものというところであった。カンティ・カレッジの構想は、青少年の補足的、部分的教育としてとらえられている。それは毎年4週間、週に1日ないし半日ずつ、2日の割合で出席の義務を課し、職業教育と、青少年の非行化防止をねらったものである。しかしながらこの計画は、現実の青少年の労働生活に適合したものではなく、しかも財政的状況も、スタッフの人材も不十分であったことで問題を露呈してしまった。ユース・サービスの立場からは、この試みはそれほどの特殊性をもたず、News on報告のように、中等学校援助教育の一環としてユース・サービスをとらえているようでもあった。

それが、現在のユース・サービスを考える場合にも、一方では中等教育の一部としてとらえられるところに問題を残しているように思われるのである。

しかしながらこの時代においては、ユースサービスが継続教育の一環として考えられていたことは、決して過少評価されていたというわけではなく、以前の理解の度合いとを比較するならば、一歩前進であるというべきであろう。なぜならば、ユース・サービスのとらえ方は(つまり青少年の余暇教育)は、義務教育と成人教育の谷間に行うべき、補充性をもったものではなくて、総合的な教育体系の一環として行われるべきものであり、社会生活の福祉面を強調しているという認識に立って独立した地位を与えられるようになったのである。

もっとも、理念的にはそのようにいえても、実際的にはスタッフの不足や財政的危機から、現実的にはうまくいかず、ユース・サービスと継続教育とが混同されていた、多くの地方では、継続教育主事を任命し、放課後の教育活動に

対して責任をもったり、職業指導官と青少年主事とを兼ねた形式の指導主事が多くあらわれていたのである。

(E) ユース・サービスの停滞期（第二次大戦後）

万、ユース・サー

戦時中には、青少年の価値が社会からみなおされたことは言うまでもない。戦場においては独立的勇敢な行動が期待されたし、青少年に対して大人の役割を他の時代より早く課していくことになった。こうした社会的環境の変化にもなつて青少年期が短縮されたのに、戦後になったからといって直ちにもとの青少年として落ちついた生活にもどれるはずもなく、それぞれの責任と判断によって生活する状況であつた。こうした事態の中で、青少年に対する犯罪の防止といった平和的諸策の発想よりも、いかにしてリーダーシップをより強く発揮できるようにしていくべきかという考え方が、この時代の青少年に対するひとつの示唆でもあつた。

1949年、地域社会の指導者、ユースリーダーのサービスの状況と訓練についての報告(Training and Condition of Service of Youth Leaders and Community Workers)が出され、青少年を愛し、ともに働く意思をもったリーダーが必要である、と述べた。リーダーは、教育的にも広く影響を与えるし、常に広い関心をもたねばならない、青少年たちと共に感じあえる能力、物事の判断につねに適確さを示し、成熟した人格、興味や行動をひきおこす勇気と活力とをそなえている必要があり、これらのことが期待されていると主張している。このようにリーダーの養成を主眼として、23才以上、35才までの常勤の専門職スタッフの養成を期待したのである。

こうして、戦後の青少年活動は、自治的要求を加味した参加を中心として、プログラムが展開されていったのである。

1950年代にはいると、戦後のおちつきをとりもどしたものの、世論はユース・サービスに対して特別な関心を寄せるほどのものではなくなってしまった。また、青少年自身も社会的には適応した状況で、犯罪などの社会問題を、世間でとりあげるほど多くは生じせすにいたので、青少年問題に対する関心はうすくなっていた。

それに加えて、全般的な経済状況のゆきづまりは、ユース・サービスや教育活動に深刻な影響を与えていった。地方教育当局は、1951年には、予算額の5割カットを余儀なくされた。また伝統と権威のある民間有志団体の活動においても、人件費の高騰や組織の維持のために財政的窮迫にみまわれ、経営困

難になる団体も続出する一方、有能なリーダーやスタッフは、地方教育当局など公的機関に転職するものも多かった。こうした人的、物的資源の枯渇状態が、ユース・サービス不毛時代とよばれるように、何もできない状況になった原因である。1952年には、ユース・センターの建設は中止され、全く危機にさらされた時代となったのである。

しかし、青少年自身はひとつの革命をつくりだした。ロックミュージックや、ファッションに象徴されるように、若者たちによるひとつの時代思潮をつくりあげていったことである。それは、伝統とか古い体制を打破して、より自由に自分を表現しようとする動きが、爆発的に出はじめたのである。前衛音楽、ダンス、服装のスタイル、ヘアースタイル、など大人の世界の秩序に対する反対と拒否であり、大人が問題なく受け入れていった現代の体制と権威を滅亡させて、新しい世代を創造していくところにその意図があった。この文化的現象は、歴史上未曾有のことであり、青少年に対する対策の方法においても、再検討するときがやってきたのである。

1939年以来、ユース・サービスは、様々な要因や条件の中で進展してきたが、戦時中は男女差別をつけないで、すすめていくことができ、地方教育当局も、援助をする場合、同じ地域に少女と少年の二つのクラブがあることよりも、同じクラブにすることが望ましくなってきた。少女の会全国組織も、少女とわざわざつけないで、ユース・クラブと称したし、1924年に創設された少年クラブの全国組織は、名称はそのままであるが、実質的には、男女青少年の活動へと変化していった。

1945年に設立された、キリスト教メソジスト派のユースクラブは、教会のメンバーシップをもっている青少年を対象とすると同時に、教会の所在する地域における一般青年を対象とした活動をしていった。こうした動きは、閉ざされたメンバーシップだけのクラブであったものを、開かれたクラブとしての活動へと転換していったのである。

また、制服を着用したクラブ活動に、青少年は魅力を感じなくなったのか、所属メンバーが減少していく傾向となった。それは、軍隊調の体制や、押し寄せ、型にはめられてしまうことへの反撥でもあった。ボーイ・スカウトも同様に、メンバーが減少したのである。

このように、伝統と権威のあるクラブやユース・サービスは、転換を迫られていた中であって、単一の目的をもったクラブが隆盛をきわめてきた。趣味のクラブ、カヌー、ドラマ、登山、陸上競技、自動車などの同好会様式のクラブ

が続々と誕生した。こうしたユース・クラブの動きは、地方教育当局も、承認をせざるを得なくなった。こうして青少年自身で形成していくクラブもユース・サービスの一環としてとり扱われるようになっていった。

この時代の特徴は、青少年自身が、自らわかもの文化の確立に情熱をかたむけてすすんでいく一方、ユース・サービスは、これまで通りの単調なプログラムの展開がなされていたのである。ユース・ラリーやフェスティバルなどの全国の組織的プログラムは開催されていたが、こうした中で、地方教育当局と民間有志団体との共働関係は、それぞれの特長を発揮して、どちらが権威をもつといったものではなく、相互の理解をふかめ親密にしていった。

1950年代は、こうした独特の社会変動をともなつて青少年の諸活動が貫められていたのであるが、一方大戦後の人口増加は、少年少女の激増を感じさせ、非行の増加、余暇時間の増大を通して、青少年に対する対策の必要性が叫ばれるようになっていくのである。

(F) アルベマール時代(1960年代)

1958年の秋、議会において、動揺する社会的状況に比較して、現今の青少年対策についての政策的意義を明確にし、検討すべきであるという声もちあがり、1958年11月、文部大臣の諮問機関として、アルベマール卿夫人(The Countess of Albmarle)を議長として、青少年の育成事業に関する答申を求めたのである。

この委員会の目的は、「変貌しつつある現在の社会的、産業的状況と、教育的諸措置の動向を考察しつつ、地域社会の生活における青少年の能力や役割を伸ばしていく援助をするにあたって、ユース・サービスはいかなる貢献をなしうるか、どんな優先順位で資金を支出すべきであるか」ということについての助言を検討することであった。この委員会は、129日もの長い期間を費やして、慎重に審議され、1960年2月に議会に提出された。当時の議会の雰囲気としては、この種のサービスは不必要ではないかという声もあったが、報告書は、積極的な姿勢で取り組むべきことを答申したのである。1960年代が、ユース・サービスの黄金時代であるといわれるのは、こうした答申を、政府が積極的に実践していったからである。

少年非行の増加、戦後のベビーブームが義務教育年令、卒業年令に達してきたこと、十代の青少年が購買人口に占める割合の増加したこと、余暇時間が増大したこと青少年自身が自ら、現体制的社会に反撥している現状など、困難

な社会状況にありながら、この委員会は再組織と再出発をめざして検討したのである。

アルバム・報告書の内容を要約すると、次のようになる。

青少年の主体性、独自性、選択性を認め確保していくという基本原則は、民間有志団体がユース・サービスを行ってきた伝統的な活動の中に認められてきたものであり、1960年代のユース・サービスは、この原則にのっとって、さらに発展させていくことを、いま一度確認した上で、報告書は次のことを強調する。

過去、現在のユース・サービスの実態を検討して、ユース・サービスは、単に青少年の非行化防止策であったり、街頭でうろついている若ものを健全な会合へ出席、参加させて連れ戻すといったような消極的なものではなく、青少年をとりまいて悪い社会的環境の中で、青少年自身が自立し、自分の力で克服できるように援助していくという積極的な側面を強調したのである。

元文相、ジョン・モウート卿のユース・サービスの定義を借用して、さらに発展を意図したのである。モード卿の定義は次のようなものである。

「ユース・サービスの目的は、若い人々の余暇時間に、家庭や学校や職場では得られない、いろいろな機会を提供して、ひとりひとりに身体と、知性と、精神における資質を発見し、発達、鍛練させ、やがて成長して大人となった時に、自由社会の成熟した創造性に富んだ、責任ある一員として、立派に生活できるように、手をさしのべることである。」

この目的をさらに具体的に把握していくことをめざさねばならない。青少年の種々な「緊張」を回避するためでもなく、適応する施策をたてるためでもなく、青少年自身に、自ら当面している矛盾や緊張を克服していくことをねらっていることに、積極的な意味がみられる。こうした意味から、ユース・サービスは、その目的が、積極的に青少年のあらゆる可能性を伸ばすのみならず、青少年の生活環境と相互関連する主体性の確立をめざすという福祉的な視点に立つことであることを示唆し、強調しているのである。

青少年は、自ら何かを行動したいという欲求にかられている。それは個人的な報酬や安易な価値から超越した高い価値あるものへの憧れのようなものである。また自らが能力や領域はちがっていても、いつでも行動しようとする意欲、機会をもっているものである。こういうことは、ユース・サービスにとって忘れてはならない大切な前提である。このような積極的な青少年の可能性を援助していくためには、正しい方向性をもった集団参加、研修、挑戦を具体的に追

求していく必要がある。この集団参加，研修，挑戦という3つの原理の大要は次の通りである。

(1) 集団参加 (Association)

ユース・サービスの基本的課題は，青少年が自発的に集団を選んで，集団に参加して，集団形成をしていく動機や勇気をもたせることにある。集団に参加する生活は，その経験を通して仲間意識，相互信頼，寛容と忍耐の精神を発達させて，自己の適切な決断をもち，より積極的に行動していく人間として，自ら育っていくものである。

家庭，学校，職場において，青少年は，それぞれ期待されている役割をになっているのであるが，それらは社会的習慣による惰性的，拘束的なものが多く，自発性と自由の原理からは，かけはなれているものが多い。また，青少年は，学校を出たばかりの時は，種々な社会環境の変化によって，自らのあり方を見失うようなことが多いのも事実である。こうした中で青少年が，ユース・メンバーとして参加することは，自らが，何らかの意味で集団の中での役割を発見することにも通ずることになり，またまわりの役割期待に対する責任性をもつことによって，集団の一員としての行動を身につけられるのである。

こうしたことを活動として推進していくためには，以下の三つを提言する。

a) 青少年がコミットメント (commitment) [真剣にかかわっていくという意味] の機会をもつこと。

クラブ活動やグループにおけるメンバーシップ，それは身体が個人にとってコミットメントしていることである。青少年は年令的にもまだ新しい社会的機能として自分が社会の中に貢献していく経験を十分に持ちあわせていないが，集団に参加することによって，このような集団体験が青少年の自律，自覚に大いに役立つのである。そのためには，集団生活に積極的に参加できるような許容的雰囲気をつくる努力が必要である。こうした努力は，青少年にとって，集団参加による成果である社会への信頼と誠実を自覚していくきっかけとなっていこう。

b) 相談の機会をもつこと。

学校生活においては教師が，家庭の中では親がいるので，青少年には，指導，助言の目はゆき届いて，「相談」できる関係をも存在するし，その機能もはたしていた。しかし学校を離れると，その関係は消滅する。青少年がどのような問題をもっているか，他のものは知らないし，青少年自身も悩みをうちあげたり，相談していく機会に恵まれていない。しかも学校を出ると，社会には，青

少年が過去に経験しなかったような事柄が待ちうけている。例えば、社会倫理、性の問題、労働をする環境への適応の問題、さらに、結婚や新しい家庭の建設、大人としての社会的責任の問題というように、山積している。こうした問題について家庭の親のみでは、十分にその相談相手として処理しきれないし、大人ののまわりからの助言、指導も必ずしも満足できない。また青少年の心理的な特長として羞恥心が強く、十分に問題を表現して納得いくまで相談するということが苦手なものである。このような問題は、グループの同じ仲間の中で相互に解決していくことが望ましい。実際のところ、自然な形でグループ活動の中で解決していくことが多いものである。それは、グループにおける、メンバーとリーダーとの人間関係の人格的交わりによって得られるものであるが、自然な人格的交流の中で、相談がなされ、助言が与えられていくものである。このように、青少年は、自ら自覚的でなくとも、こうしたグループ活動の中で、成人への社会的準備のための相談が可能となっているのである。しかし、相談は単に問題だけの処理をすることでは決してない。成長の途上にある青少年に対しては、青少年のおかれている環境、個人の資質、労働生活の実態、家庭の背景などが十分に理解できた上で行う援助活動であって、リーダーが単純に、時間を区切ってカウンセリングをおこなえばよいとするのは危険である。

c) 自己の意思決定の機会をもつこと。

クラブやグループに青少年が参加することは、それ自体が個人の決断によるものであり、グループ自体が、新しい活動を計画して実施していくことも、基本的には意志決定をしていることになる。こうした個人の積極的参加によって得られるグループ活動の決定と実施は、すでに作成された組織、団体のプログラムにのっとって活動することが多い中にあって、新しい創造をする勇気と実行への強い意志と努力とが、メンバーのこうした自己意志決定をうながし、青少年が成長していく源となるのである。といって、既成の努力がすべて悪く、即席的活動が意思決定をしていくという考え方は毛頭ない。既成のクラブであろうとなかろうと、現実の必要性にあわせていくとき、そこにリーダーとしても、メンバーとともに、自己決定をせまられるのである。こうした経験をもつための活動が、具体的に展開されていくことが望まれているのである。

(2) 研修 (Training)

研修は、ユース・サービスのもつ広い意味での教育的配慮を示すものである。一般に学校教育の教育的配慮は、教育的であればあるだけ、青少年の関心と学習意欲を阻害するように、彼らの真の欲求や動機づけを無視して押しつけられ

ていく傾向がある。それは結局青少年を逸脱行動へと導くものである。歴史的にみても、古い伝統をもつユース・サービスの中には、価値や信念を型にはめこむように青少年に教えつけることを強調したものもあったが、それが全て有効なサービスにはならなかったのである。青少年が自らすすんで学習し、新しい価値を受けいれていくためには、前もって自主的な学習への動機づけが許されていなければ容易ではないだろう。それが自己決定をしていくためのものになり、研修の効果が期待できるのである。

青少年は、大人の経験や権威、体制に対しては、拒否と反撥を示し、ユース・サービスも既成の形式に対しては反対されるだけのものになるであろう。自発的集団参加によって、自己研修的動機をもってうちこんでいき、充実感が体験されることが望ましいのであり、その機会を提供するためには、次の三つの領域がある。

a) 体育レクリエーション

体育レクリエーションが重視される理由は、第一に、スポーツや身体活動は、青少年期における余暇時間の主な関心事であり、彼らの欲求でもある、第二には、青少年のこの関心は、学校の成績や職業的な技能の優劣に何の関係もなく、社会的階層などにも支配されないものである。第三には、身体を動かすことによって得られる余暇の過ごし方は、青少年自身の身体的発達に適合したものである、などが考えられる。

学校教育における体育は、個人の欲求にあわせたものではなく、やはりカリキュラムに応じて計画されたものである。なので種々の問題がおきるように、ユース・サービスにおいても、個々人がその力において自ら欲求し、参加できるように計画し、援助する必要がある。

これらの要求のために、各地に適当な体育施設を増設すること、青少年とともに体育レクリエーションを行なうことのできる指導者を配置することを提言する。

b) 文化的関心と他の技能

現在の大衆文化時代には、創造的文化活動を行うことは困難であるけれども、ユース・サービスにおいては、演劇、絵画、美術、舞踏など、自らの創造的活動を、生命の表出として行うことを試みるのが大切である。学校教育の中でもカリキュラムとして、クラフトや美術、音楽は教えられているが、青少年には、このような学校時代で得た関心事を、クラブ活動などで推進していくことが大切である。実験劇場、若人の自作の映画、音楽などをめざす動向などは大きな

意義をもつものである。

科学的認識の必要性は大であり、科学技術の推進のめざましい時代にあつて、職業や学業のためだけでなく、教養としての科学を学ぶ機会を積極的にもたれるべきである。

c) 成人生活への準備

(i) 公的機関や業務の理解

成人していくときに必要な準備として、経済問題、政治問題、家族問題などに対する理解を深めることである。これは単に学習するというだけではなく、自らの責任で批判し、民主主義社会の原則を自らが体得していくことが肝要である。

(ii) 雇用、職業、選択の問題

職業を選択するには、産業倫理、産業関係、職業指導の問題がある。産業倫理や、産業関係の問題は、産業社会の出現と機械文明の発達、それにとりなり労働者の問題を含んで、現実の組合運動なども事実を十分に知らせることが必要である。そして、職業と教育の助言活動をしていくことが望まれる。職業の選択は、青少年職業指導官という専門職にまかせることによってできるし、その方がユース・サービスのリーダーが扱うより、専門的であるといえる。

(iii) 結婚と新しい家庭づくりへの準備

青少年は、学校を離れると早い機会に結婚していく傾向が強い。こうした関心に対応するために、性の問題、個人的問題、親になるための心構えから、家計の設計、家族生活のあり方にいたる問題までも提示して指導していく必要がある。これらの諸問題は、クラブの中で討論しながら、相互に解決していくのがもっとも望ましい方法である。

このように研修学習は、ユース・サービスだけではなくて、継続教育との連携のもとに、長期的展望の計画をたてるべきであり、同時に、関係諸機関との相互の緊密な協力体制が不可欠である。

(3) 挑戦(Challenge)

青少年は、自分たちの可能ないろいろなものの中から、何らかの価値を見い出そうとする強い欲求をもっているものである。それが個人的であっても、集団的であっても、創造的な活動については、単純なたのしみや報酬の満足以上のやりがいのあるものとなる。このような生きがいを追求していくような活動こそ、自己実現や能力発掘の機会となり、人格的な成長を進めていくものとなる。

仲間の間でいろんな技能をきそったり、たわいもないあそびに夢中になるのは、青少年によくありがちなことである。時として不良グループとしてみられがちな街角にたむろする集団が、ただ非創造的で、とるに足らない行動をくり返しているからといって、その集団の中にある彼らにとっての価値探求的な一面を無視してはならない。彼らにとっては、オートバイ乗りの技を競うことも、一種の自己表現なのである。しかし、これらのことを、自己客観化することもなく、日常の慣習として、その情熱を快楽的につかいきってしまうなら、真の意味での自己表現とはなり得ないであろう。ユース・リーダーの役割は、ここに必要があるわけで、青少年集団がくりかえし行動している非創造的な行為をより社会的に意味のある運動へと燃焼させ、その行為の意味を自覚させていくことで、自己を客観視する経験へと導いてやるべきである。

青少年を他の大人たちと同様、日常においては、その能力を部分的に発揮しているにすぎない。自己の潜在能力やかくれた資質についてはあまり知る機会が与えられない。「挑戦」とはこのかくれた自己の発見である。自己の可能性や能力の限界に挑むという試みは、その魅力を知ると忘れられないもので、単なる利害や楽しみを超越した、価値追求につながるものである。ユース・サービスは、余暇を自由にすごそうとする集団活動に対して、「挑戦」を迫る様々な形式を提供しようとするものである。

挑戦の形式は、自己に対する挑戦から、自然、社会、文化に対する挑戦までいろいろなものが考えられる。スポーツ、旅行、演劇、工芸、創作、美術活動、その他あらゆる芸術、文化活動において挑戦は可能である。しかしそのためには、自主的なプログラム作成を促したり、適切なリーダーシップにより、挑戦へと活動的に追求する組織化が必要である。挑戦の原理は、青少年をユース・サービスの受益者として対象的にとらえていた時点から、主体的な参加者として積極的にとらえていこうという時点で、言い出されたものである。従って、挑戦という形式は、青少年の主体的な動機づけに支えられた活動でなければ全く意味のないものである。それはまたユース・サービスの究極的な理念を象徴しているものである。

このように、ユース・サービスの原理へもいうべき基本原則を明確にしてから、次のような大要の答申を勧告している。

(1) 現在の社会状況において、ユース・ワークはますます必要性が高まっていることを再確認する。20年前の通達は、今日も生きていることを再確認し

て、民間有志団体と地方教育当局とが、共働体制をつよめて諸施策を講じていくべきである。

(2) ユース・サービスの理念と目標とを再度明確にする。そしてその実現のために、国、地方教育当局、民間有志団体、青少年自身の四者が協力して、パートナーシップを発揮していくことが望まれるのである。

(3) 14才から20才までの全ての青少年に対して、集団参加、研修、挑戦の機会を与える原則をもち、余暇活用の施設の充実をはかることが大切である。

(4) 専門的ユース・ワーカーの養成と研修をはかり、ユース・ワーカーの育成が急務である。

(5) 60年代の10年計画として、ユース・センターの建設、ユース・ワーカーの養成を国の文部大臣の責任と権限によって実現することをめざすべきである。

(6) 諸施策をより効果的に実現していくために、中央に文部大臣を補佐し、勧告権をもつユース・サービス開発審議会(Youth Service Development Council, YSDC)を設置し、各地方においてもこれに準ずる委員会を設置する。

(7) 文部省、及び地方当局は、こうした諸施策の実行のために、財政的補助の義務を負うことを明確にし、事務局運営費、ユース・リーダーの研修費用に対しては、75%を超えない範囲で基本資金を援助する。また調査研究のための資金も特別出資をする。

このように、ユース・サービスについての基本的理念からときほぐし、現実を冷静にみつめ、近い将来に対していま何をすべきかという具体的な提案と勧告をなしたのである。

このようなアルベマール委員会の答申を受けて、政府は10ヶ年計画の具体的実施に踏み切ったのである。

当初の5年間は、新しい問題ととりくんでいくというよりは、現状の諸問題を正確にとらえることの方が先決であった。当時、ユース・サービスは、二点において問題に直面していた。第一点は、青少年人口の増加である。義務教育を修了すると、年令的に種々の国家的サービスや保証が終ることになる。それが多面的に、青少年の生活をおびやかす、問題をおこしていることになる。税負担、社会的保証などの制度なども成人になる前の谷間としてひずみをもっていた。第二点は、社会から逸脱している非行青少年に対する措置と配慮の問題

である。こうした問題を取りあつかうためには、一貫して専門的に問題を考え、処理していく委員会が必要であり、後の5年間には、こうした必要性を十分に考慮して、ユース・サービス開発審議会を設置した。このメンバーは、各団体の代表者という政治的なものではなく、経験の豊富な人材で構成しているために、新しい企画と実行力をもって、十分に対応できるものとして活動していった。

ユース・サービスの目的と意義については、モード卿の理念とするところをとりいれながらも、現実に即して行うように努力をしていった。ユース・サービスの目的は、社会生活や個人の生活への「適応」にむかって、青少年がもっている「緊張」をとりのぞくことではなく、矛盾や緊張の「克服」をめざすために、青少年の可能性を伸ばすためだけではなく、さらにかれらの福祉を増進させることを指導理念とすべきである。

この考え方は、青少年の新しいあり方として注目され、現実化する点において意味深いものとなった。

しかしながら、アルベマール報告書の有名な集団参加、研修、挑戦の三位一体論は、新しい視点のユースワークとして評価されながらも、いわゆる伝統的な教育観をもつ人々からは批判された。参加（Association）とは、ちがった背景の青少年が集まって、かれらの仲間づくりと相互信頼の目的を通して、それぞれ自発的な集まりであることが前提とされていることが、地方の委員の代表者は、プログラムの具体的内容のない参加なんていうのは教育ではない、集団に参加して気持ちよく楽しむだけ（fun）がよいというのは、教育の意に反するといった調子の反対論があった。しかし、これらは狭い意味の教育の考え方であって、新しいユース・サービスの視点を理解してもらうために、若干のトラブルがあったことは事実であるが、しかし全体的にはこれらの新しい方向と考え方は歓迎された。

ユース・センターの建設については、勧告通り、地方教育当局が中等学校の計画の中にとりいれられていった。

ユース・ワーカーの人材確保と養成については、第二次大戦直後には、約6,000人の常勤のワーカーがいたのであるが、アルベマール報告書が出されたときには、約700人に減少していた。10ヶ年計画の初年度には1300人のリーダーを確保するようにし、一方、ワーカーの専門養成大学の一年コースを開設し、初年度90人を採用し、次年度は140人と増加させ、レスター大学だけではなく、他に五つの大学に専門養成講座を開設して、1966年ま

でに1,300人の専門家を養成するようになった。国立のユース・リーダーの専門大学は、1961年に、レスターに発足した。こうしたワーカーの養成は、以前からある制度を活用したいわゆる管理者的ワーカーではなく、青少年とともに働く、青少年を援助していくワーカーの養成に主眼をおいたのである。

こうして、ユース・ワークは、10年の間に、飛躍的な発展をとげたのである。こうした十年計画の実施によってもたらされた変化をあげると以下のようになる。

a) 青少年に対するサービスを重視したこと。以前は、狭い意味での教育であり、対策、措置として青少年をある枠の中でとらえようとする発想であった。ところが、社会の変化にともなって、サービスは青少年のニーズに適合したものでなければならぬ、青少年を包含する計画を実施していく考え方が必要であるとされてきたのである。

b) 青少年自身の手で計画やプログラムが作成されていったことである。以前は、大人が青少年に対する配慮を前提に計画していたことが、青少年自身の自助活動として、一歩前進したといえるであろう。しかし、この方向の変化については、まだ検討すべきことが多いとされている。

c) ユース・リーダーという言葉から、ユース・ワーカーという言葉を使うように変わったことをあげる必要があるだろう。これは、リーダーといえは、必ずフォロワー（追従者）がいるという上下の関係、あるいは主従、優者、劣者の関係をもつ。実際の活動はそうでなくても、やはり他人に指示を与えるものというイメージがつよい。そこでワーカーという言葉を用いるようになった。ワーカーという言葉を使うと、成人のワーカーでも、青少年とのギャップをそれほどまでも感じなくてすむ語感であるとされ、ともに働く人という協働者の意味をつけ加えられた。しかしながら、その機能や態度は、それ程までにすぐ変化するわけでもなかったが、こうした動向は、指示的指導から、許容的雰囲気をもったサービスへの転換を意味した。青少年の自助的計画、立案とプログラム作成や自己自身による意志決定を尊重することは、ワーカーが青少年に与える影響がうすいことであって、教育的ではないという反論もありながらも、自助的、共助的方向にむかっていったことは特筆すべきことである。

d) ユース・サービスの具体的実践は、クラブや組織をひとつの単位としてすすめられていたが、60年代の特長としては、個人を中心に考えたサービスへの転換がみられたことである。クラブ単位でとらえることよりも、青少年個人の立場で、個人を尊重し、個人の意志決定と自由さとを相互に大切にしていっていったことである。

Ⅲ ユース・サービスの現況

(A) ユース・ワークからコミュニティ・ワークへ

1958年のアルベマール勧告書にもとづいて、10カ年計画を完全実施してきた時点において、1970年代のユース・サービスのあり方を展望するための調査研究が、ユース・サービス審議会の手によって、答申として出された。題は「1970年代におけるユース・ワークとコミュニティ・ワークについて」⁽¹⁾ (Youth and Community Work in 1970s)である。

この答申は、アルベマールのような勧告書ではなく、意見を述べるだけの権限であったが、二つの調査研究を含んでいたので、若干見解の相違がみられる。それは学校教育とユース・ワークの関連を研究調査した班と、コミュニティの中でのユース・ワークはいかにあるべきかを調査研究した班との二つで、両者の間に、充分な統一見解がなされなかったきらいはあるが、60年代よりも一歩すすめて、ユース・サービスのあり方を検討すべき問題として、提言したことに画期的な意味があるといえるだろう。

報告書は、最近の10年間に変化のみられた社会的、文化的な現象をとりあげ、新しい世代と古い世代との世代間の断層の拡大、社会規範の解体、社会における青少年の役割が不明確な点がきわだってきたこと、青少年が既成の権威に対して、不信と拒絶の強い意志をもっていることなどを指摘して、さらに人口増加、特に学生の人口増加、青少年の余暇の時間と収入の増加、身体的成熟が早熟化してきたこと、結婚年齢の低下、政治参加の早期化という青少年に対して直接的な影響を及ぼす社会的環境の変化そのものが、ユース・サービスの展開にも反映していくはずにもかかわらず、現状においては、十分にこのような変化に対応しているとはいえないことを指摘している。

この答申書は、数種の調査研究の資料をもとに現状を分析しているが、次の三点はとくに注目すべきであろう。

i) ユース・サービスが行っている活動の範囲内には、全青少年人口の29%しか参加していないこと(アルベマール報告では三分の一としている)。

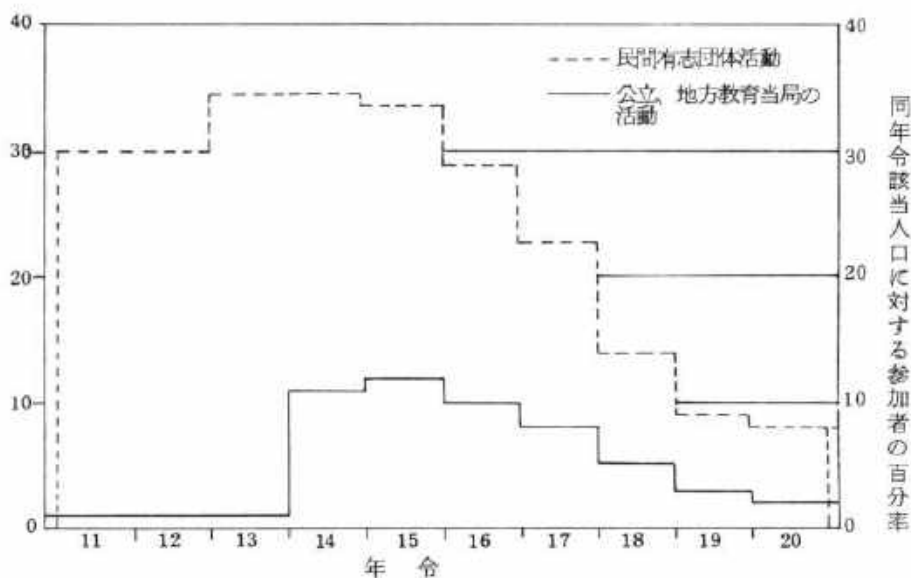
ii) 民間有志団体への参加率は、すべての年齢層にわたって高率を示すが、公立のユース・センターへの参加率は、低年齢層では高いけれども、高年齢層

(1) Youth and Community Work in 1970s, HMSO 1969

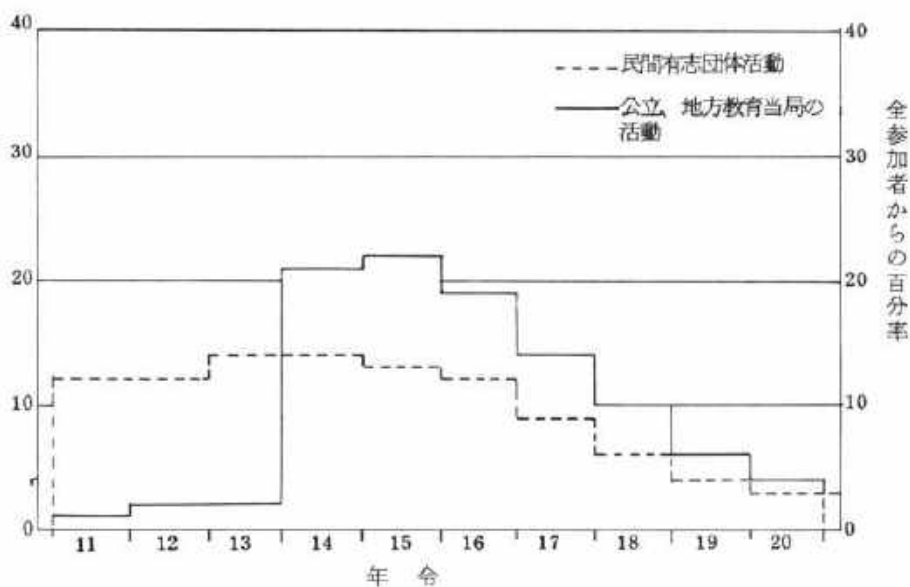
になるに従って低い。第1図，第2図，第1表が示しているように，16才頃をひとつの転換期として理解する必要がある。 Ⅲ) 男子に比較して，女子の参加が極めて低い。

第1図 ユース・サービスへの参加率

＜該当年令人口に対する参加率＞



第2図 ユース・サービス活動参加者の年令別比率



第1表 ユース・サービス活動への参加率

年 令	同年令の人口に対する 参加者数の百分率
11 - 13	33
14 - 20 男子	36
女子	25
計	29
14	46
15	46
18 - 20	14
20	9

もっとも高い参加率は14才，15才である。

こうした青少年の参加が低調であるということは，どこに原因しているのだろうか。それには，第一にユース・サービスそれ自身の考え方と姿勢に問題がある。十分に青少年のニーズに対応したものであるかどうか検討の余地が多分にある。第二には，一般社会の人々のユース・サービスに対する偏見も原因していると思われる。ユース・サービスは道徳的な倫理指導をするところであると誤解して，非行の防止，矯正，徳育的役割をもつものであるという見方をしている。しかし，実際のユース・サービス活動は，許容的であり，ユース・センターは，あらゆる若ものの出入りするたまり場で，不良化していくのではないかという疑問をもっていたりする。いくらか評価するにしても，商業的な娯楽施設や街角をうろつくよりもまだましだろうからという位のきわめて低い次元である。第三には，青少年のユース・サービスに対する偏見がある。とくに年長になるほどクラブ活動に自由さがなく，独立的，自律的雰囲気が少ないことへの不満である。その場合，プログラムに依存的であるか，ユース・リーダーによる規制がつよいとされている。結果として，男女が自由に楽しめる商業娯楽施設の方へ足をむける方がおもしろいということになってしまう。第四に，ユース・センターのプログラムにも原因があるとみなされている。とりわけ女子に対する配慮が不足しているとも考えられるのである。

こうした状況のもとで，答申は次の諸点をとくに強調している。

1) ユース・センターのクラブ活動中心のプログラムから、ユース・アンド・コミュニティ・ワークへの転換をはかること。青少年の参加率が少ないことは、センター中心の活動にこりかたまっていて、より多くの青少年に対してサービスしていくためには、「非参加の青少年」に対しても手をさしのべられるような広汎な種々の資源を活用していくことが望ましい。同時に青少年自身の手によるサービス活動を充実していくものでなければならない。このような意味で、コミュニティへの働きかけを強調している。

2) 年令制限の廃止。ユース・サービスの対象年令は、原則として14才から20才までとされているが、この年令幅にこだわらず広く青少年活動を行うべきである。民間有志団体への青少年の参加は、公立のユース・センターに比較して年令層が巾広くにわたっていることをみても、年令にこだわらないでいく必要があるだろう。年少者に対しては、学校における学習活動だけではなく、余暇時間においてもユース・サービスに接しられるようになることが望まれるのである。また、年長者に対しては、政治参加の早期化（選挙権が21才から18才に年令が下げられた）、結婚年令の早期化、若年令層の労働人口の減少による賃金の上昇と購買力の増大などによって、青少年の社会的成熟度がたかまってきているところから、子供っぽいプログラムでは、青少年は魅力を感じない。16才を頂点として青少年のユース・クラブの参加率が非常に低いことは、この事実を物語っているのである。そこで年令制限をとりはずすと同時に年少の青少年に対しては、学校や従来から実績をもっている民間有志団体が主として行っているから、積極的にこれらのプログラムを推進し、16才以上のいわば「若い大人たち」となる年令層に対して、積極的なアプローチをしていく必要がある。それには青少年の社会的位置やニーズに対応したユース・センターやクラブ活動に転換していくこと（青少年によるプログラムの展開を中心にすると、従来のコミュニティ・センターや地域内にある諸資源の活用を再考慮して、新たな推進の方向を見定めるべきである。

3) 学校教育との協力体制の完備、学校教育でおこなわれる諸プログラムとユース・サービスで行うプログラムを相互に協力調整しあうことが望ましい。とくに学校においては、有効な場所をユース・サービスとして開放し、教師も同時にユース・ワーカーとして協力することが必要であろう。

4) 地域社会とのパートナーシップを発揮していくこと。ユース・サービスは、単にクラブやグループの中での青少年を扱うのではなく、そのコミュニティ内にある企業、労働組合、営利的娯楽施設、学校あるいはソーシャル・サー

ビスの諸機関などとの相互連絡、協力によって推進されていくものである。とくに年少の青少年は、18才になればアルコールを法的に飲むことができるため、大人として扱われるし、同時にそれだけより成熟した社会に接していく準備が必要である。このように青少年がくりひろげていく新しい社会生活において、ユース・サービスは、良いパートナーシップをもつことである。

5) ワーカーの養成。新しい時代のユース・サービスには、それにふさわしい専門ワーカーの養成が急務である。それは単に青少年の余暇指導にとどまることなく、教師であり、ソーシャル・ワーカーであり、カウンセラーであるといった多様な機能をはたすワーカーになっていくことが必要である。このため、従来、専門家養成大学の一年コースであったものを、二年コースとして多様な社会的活動の場面を体得した専門家の育成が望まれる。

このように従来のユース・サービスの概念から、単に青少年だけを対象とするのではなく、もっと広く地域社会の環境と人間関係の中からほりおこしていく考え方を根底にもっていることである。

ミルソン(F. Milson)は、この委員会のコミュニティ部門を担当した座長であるが、彼がこの答申を作成した背景となる考え方を要約すると次のようになる。⁽²⁾

(1) 青少年中心のユース・サービスを展開すること。青少年の多様な要求を理解して、青少年自身の手で推進していく活動へと援助することが重要で、経済的、福祉的、あるいは医療的援助を必要とする場合も、積極的に行う姿勢を保持すべきである。

(2) コミュニティを基礎としたユース・サービスであること。これはユース・センターを中心とした視点からの青少年に対する対策を考えるのではなく、広く社会の中であって、責任ある主体者として、青少年が行動する諸活力の展開がなされることが必要である。

(3) 新しい社会教育の樹立をめざす総合施策の検討。従来からも、行政機関と民間有志団体との協力体制が調整されてきたことは事実であるが、さらに共通の目的を実現するために、諸機関の調整と協力をして、総合的体系化をはかることが必要である。様々な施策の種類や援助領域の壁を打破した総合的なとらえ方が必要である。

(2) Milson, F., *Youth Work in the 1970s*. Pp. 103-109.
Routledge & Kegan Paul. London. 1970.

このような広い意味でのソーシャル・ワークとして青少年活動をとらえていくために、ユース・サービスからユース・ワークという言葉を用いるようになっていく。その理由は、一般にユース・サービスを用いる場合には、家庭、学校、職場の諸活動に対して補足的な役割をはたすためのものとして規定しているし、余暇時間の活用においてなされているという範囲である。それは二次的な役割にとどまっているにすぎない。しかし新しい時代には新しい社会変化に対応していくためのものとして「あらゆる場所、団体、機関において多様な形態をもって行われる援助活動」であり、コミュニティ・ワークに与えられたユース・ワークであると規定している。つまり、社会の状況を分析し、望ましい変化をもたらす新しい集団関係をつくりだす過程の中で、地域社会におけるユース・ワークをとらえていくものであるとしている。

われわれがこの問題を考えるとき、ユース・ワークは、青少年をサービスの対象者として考えるような（受益者）、主体者と対象者という関係ではなく、青少年も参加者として、積極的な共働者として（供与者 Provider）考えるときに、ともにたらくワークという意味が必然的に生まれてくるのである。

こうした現在の青少年活動の問題は、多くの問題と新しい示唆とを含みながら、教育と福祉の視点を交流して進展しているのが実状であり、今後の大きな課題である。

（Ｂ）組織と活動

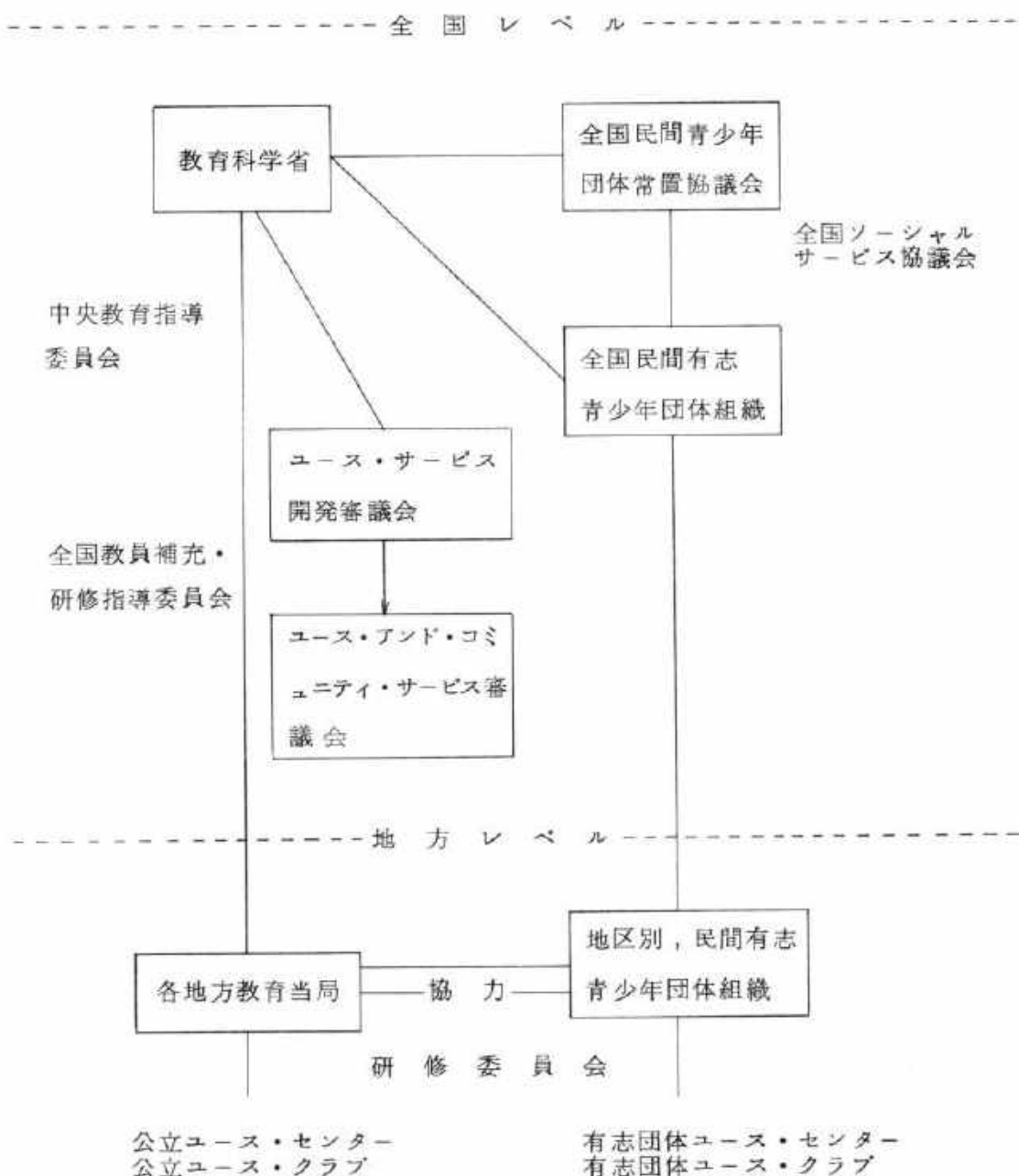
現在のユース・アンド・コミュニティ・ワークの推進母体は、政府の教育科学省、地方教育当局、民間有志団体、それに青少年自身の四者のパートナーシップによって支えられている。組織の構造は、第３図に示しているように、国家または全国レベルと、地方の実践的レベルでとらえてみるのがわかりやすいものであろう。また、第４図のように、機能的視点にたって、構造と組織をとらえているのも役立つ。

ここでは、政府、地方、民間の３つの組織構造と機能を現況に照らして述べてみよう。

① 教育科学省（DES）

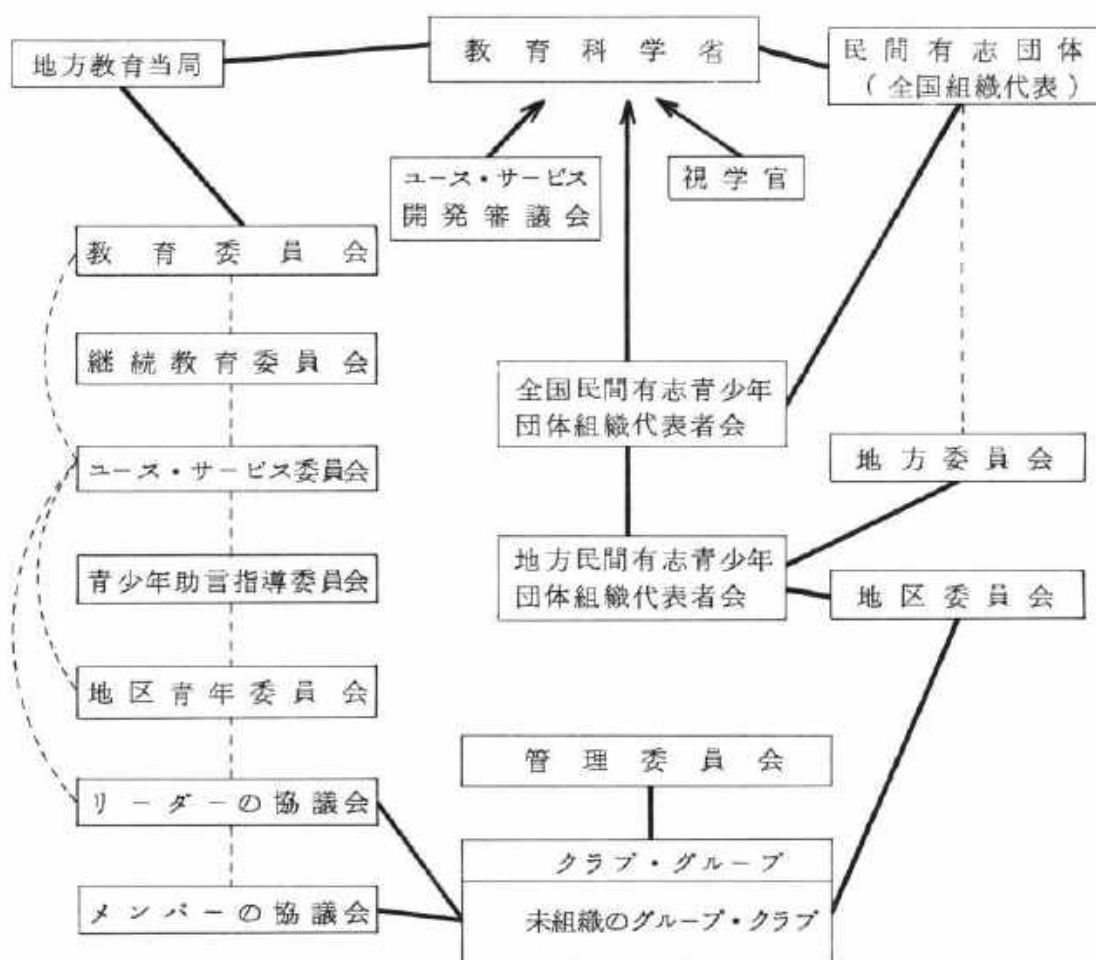
教育科学省は、１９４０年の通達１５１６号によって、その機能が明確にされた。青少年の福祉を推進していくためのあらゆる努力をしている関係諸機関との調整と協力をする事と、財政援助をしていくことであった。戦時中は、こうした機能もさほど考慮されなくてもよい状況であったが、戦後の青少年育

第3図 ユース・サービスの構造※



※ Leonard M. Cantor et al, Further Education in England and Wales, 1969. P. 163

第4図 ユース・ワークの組織構造図※



※ J. P. Leighton The Principles and Practice of Youth and Community Work, P. 43. Chester House Publications, 1972.

成事業が問題化されてきた時には、あらためて教育科学省の機能が問われるようになった。

アルベマール報告書は、いままでの単に財政的援助だけに関与する機能から脱皮して、教育科学大臣が、ユース・ワークの施策に直接関与して、その国家的方向決定をしていくように勧告した。そのため、教育科学省は、積極的にユース・ワークに取り組んでいった。その主な行政的内容は次の6項目に要約することができる。

1) 財政援助

中央行政機関としての教育科学省の最大の役割は、補助金の交付である。民間有志団体の全国組織に対して人件費、研修費、組織管理費の補助を与えていった。その額は、1961年に£300,000(ポンド)であったが、1963-64年には、£1,300,000(ポンド)に増額された。もちろん補助対象にあたる民間有志団体の全国組織数も1960年に比較して2倍になったが、青少年問題に対する緊急な援助処置としての政府の勇断がそこにある。(個々の青少年団体や、ユース・センターに対する援助は、地方教育当局の管轄である。)

2) 建築物に対する援助

ユース・ワークの発展は青少年が余暇時間を活用するための建造物を早急に建設することであるとして、多大の資金が必要であり、教育科学省は、1964年までに新しいユース・センターやスポーツ施設、その他ユース・ワークに関連する1200の建設案件に対して1150万ポンドを支出した。それによって公立ユースセンターは550ヶ所、民間有志団体のセンターは680ヶ所も新設された。1960年から1968年の間に約2800万ポンドを支出している。もちろんこの額に民間で募金された建設基金を追加しているから全体としては、相当の基金を青少年のために拠出していることになる。しかしながら当時の建設予定計画の全部を達成できなかったとのことであるが、発展の過程としては驚異的なものであった。

3) 人材育成

ユース・ワークの発展の中核的存在となるユース・ワーカーの養成については、とくにその質的向上と量的補給が緊急の課題とされ、まず、国立のフル・タイム(専任、常勤)のワーカー養成機関を設置した。レスター教育専門大学に併設されたこの養成機関は、当初の5ヶ年計画をさらに5ヶ年延長して、全日制一年コースとして好評価をうけた。1970年には、さらに専門ワーカー

の質的向上と、ユース・ワークがコミュニティ・ワークとともに総合的な領域でとらえていく必要のあることが言われたことなどから、一年制の全日制コースを二年制に延長した。さらに、すでに青少年リーダーを養成している大学に、二年間の全日制コースの新設をうながし、レスター市立大学、ウエストヒル教育専門大学、マンチエスター工芸技術専門大学、ロンドン・ゴールドスミス教育専門大学、全国少年団協会、YMCAの6ヶ所にワーカー養成の課程を新設した。これによって約150名の専任常勤ワーカーが1972年以降に誕生するようになった。

さらに、ワーカーの養成だけでなく、高度な研究と研究者の育成を目的として、1973年マンチエスター大学に独立した青少年研究所を新設した。また、教育関係の大学約50校に対して、教育課程の中にユース・リーダー・シップの学習が可能ないように配慮した。

一方、常勤の専門ワーカーの絶対数が不足していることから、パート・タイムのリーダーの養成が大切であることを認め、地方教育当局と民間有志団体との協力でパート・タイム・リーダーの養成機関の設置を要請した。1963年には、146の地方教育当局の中の110のところではこのパート・タイム・リーダー養成の機関を設置した。

4) 実験研究

ユース・サービス開発審議会の助言の下に、青少年の実態や、将来計画に必要な資料を集めるための調査研究を主管した。1963年までにすでに約250のプロジェクトをもち、約200万ポンドの支出をして、民間有志団体や、調査専門機関に委託して行った。主な調査には、財政と参加状況、ユース・クラブに参加していない青少年の実態調査、またその対策のあり方、青少年に対するカウンセリング・サービスのあり方の研究といったものなどがある。

5) ユース・サービス・開発審議会 (The Youth Service Development Council)

以前に政府の諮問機関としてあった青少年委員会(1916年)、全国青少年委員会(1930年)と、性格は似ているが、教育科学大臣に直接答申し具申することの中枢機関として設置された。審議会のメンバーは、利益代表といった選出ではなく、あくまで青少年育成事業にたずさわっている専門家ばかりの23名で構成され、形式にとらわれずに有効な発言と活動を行っている。中でも1967年には移民の青少年に対するユース・サービスの必要性を答申したり、さらに議会に対して、青少年の社会事業団の設立援助の基金を要求して

全国各地の社会福祉事業に有志活動家の青年を派遣する活動を支援した。

1967年には、議会においてユース・サービスの該当年令は、14才から20才までと断定的に規定しているが、境界的年令層はどのように扱われ、その実態はどうなっているのかという問題が提出され、これをうけて審議会は、二種類の調査委員会を設置している。ひとつは、学令期の14才前後の青少年の学校教育と継続教育とユース・サービスとのかかわりについての専門研究調査会であり、他方、20才前後の青少年が如何に地域社会の中で生きているか成人社会に入っていく青年成人の問題についての調査研究会である。これらの調査結果は、1970年代におけるユース・アンド・コミュニティ・ワークとして提言をした基礎資料となったのである。なお、この審議会は1971年3月、その任務を終えて解散している。

以上みてきたように、国の行政として、教育科学省のはたす役割は非常に大きく、その影響力は多大なものがある。伝統的にユース・ワークは、有志団体の発意で奉仕と自主性がその特長的な運動として発展してきたのにもかかわらず、現在では、政府の方針がすべてを左右するような影響力をもった状況になったことを憂える人も多い。しかしながら、現在のユース・ワークは、国家全体が福祉的配慮をしていくことによってこそ、実現できるのであって、単なる善意だけではどうにもならない現代社会になっていることを思うとき、こうした国の教育福祉的配慮は学ぶべき点が多いのではないと思われる。

② 地方教育当局（LEA）

実質的なユース・ワークの活動を支えているのが地方教育当局である。各民間有志団体との協力関係を有機的にもつことによって、その地域のユース・サービスの効率化をはかることが目的である。活動の内容としては、財政援助の方針を決定して、各地区団体に交附する仕事、スタッフ（常勤、パート・タイム・ワーカーを含む）の任用と配置、施設機関の運営、管理、ユース・ワークに関する情報センターの役割が課せられている。

行政的補佐をする委員会として、青少年委員会を設置して学識経験者と実践家が委員となって地方教育当局の活動を評価しまた示唆する機能をはたしている。

地方教育当局は、担当地域をさらに細分化して、それぞれの地区に担当官を配置して、その地区に適合したプログラムを展開している。青少年担当官、継続教育担当官、体育主事、青少年職業官、音楽指導者などの各専門の職員を配

置している地方もある。

また、各地方教育当局は、ユース・リーダーの横の連絡を密接にするために連絡協議会を設置して、相互の情報交換と将来計画のための会合としている。

財政的援助をみると、1952年の全地方教育当局が施設に援助した金額は200万ポンドであるのに対して、1962年には460万ポンド、1968年には1000万ポンドに増額されている。また、ユース・センターやクラブで働いているパート・タイムのワーカーや民間有志団体に働いているパート・タイムのリーダーに対しても給料の一部を補助し、さらに各種事業計画にも補助金を交附している。

地方教育当局は、単に初等、中等教育の行政的責任だけではなく、継続教育に関する責任も課せられて以来、こうした余暇時間の活用を援助していく教育的配慮が、行政的判断でなされることに対して批判はなくなかった。伝統的な有志団体の事業として発達したユース・サービスが、その自由性と独立性において、行政機関の干渉をうけるという批判である。これについては、できるだけ行政当局と民間有志団体、それに青少年をも参加した協力関係をもって、自主性をそこわれないようにすすめられている。時代の変化は、青少年のニーズの変化をもたらす。こうした変化に柔軟に対応していく行政であるように努力が払われている。ユース・オーケストラ、ユース・コーラス、実験劇場といった新しく抬頭してた動きにもサービスとして諸種の配慮がなされている。

ここでは、地方教育当局の事例を、ランカシャー県とロンドン市について述べてみよう。

(i) ランカシャー県(1972年-73年)

人口：2,428,000 青少年人口，240,700

イングランド西北部の農業と羊毛産業の盛んな地方である。

スタッフ：中央に 任教育官など高等専門官ら3名をおき、県を24地区に区分した行政区と6市を含めて、7人の継続教育助言指導官が配置され、さらにユース・ワーク開発プロジェクトには4名の専門官が配属されている。また、24地区と6市にはそれぞれ専任の担当官がおり、公立のユース・センターや民間有志団体の活動の調整、協力とリーダー養成を行っている。

県の主な活動は次の通りである。

イ) 宿泊研修：各種の宿泊研修を主催する。青少年リーダーのための研修、週末研修、離職青少年に対する研修、ユース・リーダー志願者のための研修、パート・タイム・リーダーの研修などである。

ロ) 国際交流・青少年交流と国際会議の開催，訪門親善旅行の主催と援助

ハ) ユース・クラブ，青少年の自発的な集団参加と自主的プログラムの発展を援助する。

ニ) 学習グループ，種々の教室，講習，学習のグループの組織化と相互交流の援助。

ホ) エジンバラ公堂。青少年の各種テストによってメダルを授与される等級審査の事業を行う。

ヘ) 未参加青年への接近。どの団体にも属さないでいる青少年に対して，専門カウンセラーが個人的接触をもって人格的な交流を願うようにする事業。

ト) 特別プロジェクト。新しい発想の仕事を青少年とともに行うことの立案計画を作成する仕事で，現在は，ソーシャル・サービスの分野が多い。

チ) ユース・センター。青少年が必要にしてかつ十分な活動が可能のように建物の管理や新しい設計をしていく。

リ) 女子青少年に対する接近。男子青少年に対して，女子青少年の参加が比較的少ないのが，この県の特徴である。プログラムの開発などの検討をして女子青少年に対するサービスの向上を考えていくこと。

ス) 産業労働。職場で働く青少年に対するはたらきかけが，十分でないので労働と余暇の問題をとり組むためにも産業労働者との交流をはかる事業が計画中である。

ル) フェスティバルの開催。毎年，青少年の興味ある主題と内容で，フェスティバルを開催する。

オ) 継続教育。ユースサービスの総合的な事業としても，継続教育の各種目に青少年が参加するように働きかける仕事。

ワ) 民間有志団体。親密な協力関係を保っていくための諸方策を確立する。

建物：現在，建築計画を実行に移しているが，次の7項目にわたっている。

イ) 合宿研修センター：60名の収容が可能で，諸種のプログラムが展開できるように設計され，少なくとも向う7年間に3ヶ所が建設される。建設の必要度合は第一位にランクされている。

ロ) 地区公立ユース・センターの設置：すでに活動しているセンターの実状から，新しく建設されるセンターには，リーダーや助言指導者が宿泊できるようにする計画があり，センター附の自動車の増車，さらにスポーツ，ホールの設置，室内トラックの新設などが検討中である。

ハ) 中等学校の附属施設の増築：ユース・センターを中等学校の附属施設と

して併設していくことをさらに推進する。在学青少年の余暇時間の有効な活用法とされている。

ニ) 移動ユース・センター：辺地に居住している青少年のために、キャラバン隊を組織して巡回する計画である。そのために必要なトラックや、移動式コーヒー・ロビーの準備をする。

ホ) 野外・ユース・センター：カヌーやヨットなど野外で活動できるセンターづくりで約30名を収容する規模で計画中。

ヘ) 適用：すでに設置されたユース・センターなどの諸施設に対して、時代の変遷、地域社会の変化に応じてセンターの建物の活用法も改善していく必要がある。こうした改良工事をしていくための基金をもって適用していくこと。

ト) 産業界との関係。工場労働者の多い地域では、労働青少年の諸問題を解決していくための話し合う場所を建設すること。

研修：人材育成のための専門スタッフが計画し、統合的な研修計画が立てられる。公務研修所の専門スタッフとの協力で行われる。例えば、第Ⅳ章の研修のところパート・タイム・リーダーの研修計画が述べられているが、これはユース・ワークの専門職員と、研修専門スタッフとによって作成されたものである。

予算 (1972/73)

A) 通常支出

a) 管理運営費

i) 給料(有給リーダーも含む) 181,891

ii) 事務費 8,885

b) 公立センター・クラブ運営費 103,685

c) 補助金 4,720

d) 民間有志団体への援助金 38,200

e) 研修費

i) リーダー養成他 12,185

ii) 各種研修参加補助 750

f) その他 121,670

計 471,986

(ポンド)

B) 建設基金

a) 地方教育当局関係 100,000

b) 民間有志団体関係

	8 0, 0 0 0
計	1 8 0, 0 0 0
	(ポンド)

第 2 表 ユース・サービスの活動状況

	人 口	ユース・サービス 対象年令人口 (1 4 ~ 2 0 才)		公立ユース センター数		パート・タイム・ユース・リーダー 数 (地方教育当局 任用者)		総 予 算 (建設基金を 含む)	
		1972-3	1967-8	1972-3	1967-8	1972-3	1967-8	1972-3	1967-8
ランカシャー県	2428,000	240,700	240,700	79		341		215,313	

ii) ロンドン市 (中心部)

人口 : 3, 0 2 0, 4 0 青少年人口 2 7 5, 0 0 0

大都市ロンドン中心部での青少年育成事業を担当している市の地方教育当局の活動を述べてみよう。ここでは行政的なユース・サービス活動と、民間有志団体の活動とが一体となって推進していくように委員会組織を強固にして、お互いの調整と協力関係を維持している。

主な活動内容は次の通りである。

1) 中等学校に併設して、52のユース・センターを増設して、在学青少年の余暇時間の利用に提供している。また、中等学校の併設ではあるが、独立、完備したレクリエーション施設も4ヶ所新設して、とくに年少者(15才以下)に対する施設の配慮を重視している。中等学校の附属施設として活用するユース・センターという見解にたってすすめている。

2) 成人学校は市内33ヶ所で開講している。そこには21才以下の青少年が、約2万5千人が参加し、資格の取得、一般教養の向上にはげんでいる。

3) 特別な講座としては、文学専門の学校を1ヶ所、文化活動を中心とした講座の学校を4ヶ所を主催して広く文学愛好者に親しまれている。

4) 青少年を指導し援助していくためのリーダーを任命して、文化活動、体育活動の推進者として活動している。

財政的援助としては、市内にある約3千以上の民間有志団体のユース・クラブ活動に対して、その経常経費の25%を補助し、また、専門リーダーの給与の75%を補助している。その援助額は、1970年度で50万ポンドを支出している。

建築、建造物については、ユース・センターの設置と、特別なセンター（スポーツ、美術、ドラマなどができるような施設）の増・改築を急いでいる。とくに中等学校の施設に併設して、ユース・クラブの施設を増設したのは20ヶ所に及び、ユース・サービスのために建物を延長し改良したのは14の学校になっている。その支出額は、約88万ポンドである。

また、青少年のための遊び場を市内に444ヶ所あり、スポーツの楽しめる憩いの広場をロンドン市郊外に768ヶ所をもっており、その管理運営の責任をもっている。

特別プログラムとしては、ロンドン市がかかえている多くの青少年問題と取り組むことに専念している。非行、同性愛、青少年犯罪、飲酒、家庭崩壊、失業、麻薬など都市問題にかかわる環境の問題とも関連して、ユース・サービスをどのように展開していくかを実験的に試みられている。

その中のひとつとして現在実験的にも積極的に行われているのは、チューター制である。これは、義務教育年限で、学校を離れる青少年に対して、卒業期が近くなると、進路指導をかねて、一人一人にチューター（個人指導と助言をする人）がつく仕組みである。このチューターと青少年が個人的接触をもって生活全般の相談をする。卒業をしても、しばらくの間、青少年とこのチューターとは個人的に相互連絡をしあって、生活の相談や個人的な悩みをうちあけられる関係をたもっておく。こうして、どこかのユース・センターやクラブに参加をすすめ、個人の自律を援助していく方法を計画し、一部では実施している。これには専門のチューターが数多く必要であり、またこの人たちのユース・サービスの理解が必要以上に大切な要素となってくる。一方では、このころみは、非行化防止対策的接近のひとつであり、クラブ中心的なユース・ワークの考え方に対して、コミュニティの中に生活している個人の生活と直接かわっていく新しいユース・ワークの接近であると評価されている。がしかし、他方において、個人の自由性、独立性の問題がどのように理解されていくのかが批判されている。しかし、大都市ロンドンの中心部にあって、青少年の生活を援助していく有効な方策として、カウンセリング的接近を積極的にとりあげているところに注目すべきであろう。

また、ロンドン市の特殊性において、移民の問題がある。労働力の確保が急務だった時代に、他国からの労働者を大量に受け入れたが、ロンドン生活の基盤となる「言葉」の問題によって生じる社会的不適応が大きなサービスの課題でもある。とくに青少年労働者の言葉のハンディキャップは、賃金にも反映し生活習慣の相違からくる不適応性とあいまって深刻な問題である。そこで、こうした移民に対してのサービスとして、夏期休暇中を利用して、言語指導講座や、民間有志団体のボランティアと協力して、英語の研修をやり、同時に、非参加的青少年を発見してユース・サービスの機会を知らせる試みを積極的に行われている。

研修としては、全国の有名な民間有志団体の中央事務局が、ロンドン市に集中しているので、これらの団体から主催するプログラムの多いのもロンドンの特色である。こうした有志団体の研修会にも補助を出し、ロンドン市内のユース・サービス活動に参加しているリーダーが、この種の研修会に出席する場合には、旅費をも含めて全額補助がだされている。

独自の研修は市の教育当局と教育委員会が計画するが、もっとも重点をおいているのは、パート・タイムのリーダー養成プログラムである。1963年、「ロンドン市研修団体」という総合研修を推進・調整する団体を組織して、この団体が責任をもって遂行している。指導には市当局の担当官、有志団体の指導者が一致協力して行っている。資金は全額市の負担で行い、ロンドン大学構外教育学部(The Extra-Mural Department of London University)とも提携して行われている。主な研修のコースは、一年間で6回の週末2泊3日の合宿研修を行う長期的なものがある。

組織は、ユース・サービスを含む継続教育の管理は、市教育委員会の継続および高等教育委員会の中にある青少年委員会が責任をもっている。青少年委員会は、財政援助を決定したり、各種の助言や提案をする。また、12地区に分割されている市の地区別青少年委員会の仕事を調整する役目をも担っている。この委員会のメンバー構成は、市当局の代表者、民間有志団体の代表者、キリスト教界代表者、ユダヤ教代表者、学識経験者(学校教育・継続教育)およびユース・サービスの実践家を加えて編成されている。ロンドン市は、地区の社会的状況が多様性に富み、変動がはげしいので、協議会形式をもたずに、この青少年委員会が中枢となって青少年問題に取り組んでいる。

予算 (1972 / 73)

A 施設関係 (ユース・センター , レクリエーション施設など)

1) 指導者 , スタッフ給料	7 8 8, 0 0 0
2) 清掃・保全職員給料	1 0 7, 0 0 0
3) 事務職員給料	3 1, 0 0 0
4) ユース・リーダー給料	9 0, 0 0 0
5) 他の職員給料	2 5, 0 0 0
6) 維持 , 修理費	6 6, 0 0 0
7) 光熱・水道費	5 1, 0 0 0
8) 用度品費	2 7, 5 0 0
9) 賃貸費	4 3, 5 0 0
10) 資金手当	3 4, 0 0 0
11) 器材費	3, 5 0 0
12) その他	3 0, 0 0 0

B 青少年官 , 事務官 1 4 6, 0 0 0

C クラブのための器材 , 用度品費 1 7, 5 0 0

D 公立クラブ , 民間有志団体への補助

1) リーダーなどの給料	4 7 5, 0 0 0
2) その他	3 0 2, 5 0 0

E 研修コース 4 6, 5 0 0

F その他 3 4, 0 0 0

合 計 2, 3 1 8, 0 0 0

ポンド

統計表

(※)
第3表 ロンドン市および近郊都市における
ユース・サービスの状況

県都市名	人口	ユース・サービス 対象年齢人口 (14～20才)		公立ユース・ センター数		パート・タイム・ ユース・リーダー数 (地方教育当局 任用者)		総予算 (建設基金を 含む)	
		1972-3	1967-8	1972-3	1967-8	1972-3	1967-8	1972-3	1967-8
ロンドン市中心部	3,020,410	308,320	275,000	35	78	12	132	1,144,794	231,800
ロンドン近郊都市									
パーキング	166,000	20,510	18,685	12	20	82	160	47,495	137,132
バーネット	303,578	33,870	31,864	14	36	175	191	53,168	267,884
ベックスレイ	216,000	21,460	21,000	7	10	41	51	36,698	—
ブレント	300,000	26,950	25,000	11	19	35	136	45,020	99,707
ブルームレイ	306,680	32,090	33,500	4	14	29	71	32,001	171,070
クロイドン	328,000	34,100	32,000	5	5	24	60	33,734	89,215
イーリング	300,000	29,130	29,000	6	8	—	78	42,580	—
エンフィールド	267,000	26,850	26,000	6	6	69	200	52,930	114,600
ハリングエイ	260,000	23,870	22,000	7	10	94	215	55,110	49,000
ハロー	206,000	21,120	19,960	3	4	10	—	20,555	48,315
ハベエリング	252,290	28,600	43,000	15	—	31	—	70,560	—
ヒリングドン	237,000	24,770	26,000	9	11	52	194	46,685	183,543
ハウンスロー	205,000	20,980	21,000	4	5	47	45	48,905	54,450
キングストン・ アポン・テムズ	140,550	14,820	16,000	8	8	45	—	31,420	88,050
メルトン	183,000	17,680	17,000	4	5	20	29	24,274	—
ニューハム	235,700	28,440	26,400	11	8	67	—	85,585	221,493
レッドブリッジ	242,840	26,090	20,000	10	10	108	116	44,930	—
リッチモンド・ アポン・テムズ	—	16,600	—	5	7	25	—	22,946	—
サットン	167,000	16,200	15,000	5	8	40	50	40,645	77,950
ワルツラムホレスト	233,528	24,200	23,000	12	9	143	291	106,577	155,625
ランカシャー県	2,428,000	240,700	240,700	79		341		215,313	

(※) この統計表は、*Youth and Community Work in the 70s.*
HMSO. P.156～7. 1969.および*Year Book of the Youth*
*Service in England and Wales. 1973-74. Pp. 762-812*を参照
して作成したものである。

第3表は、1967-8年と、1972-3年を比較して、ロンドン市、ロンドン地区の衛星都市およびランカシャー県の、ユース・ワークの現況を調べた表である。ここでは次のようなことが言えるであろう。

1) 1967年に比較して、青少年の人口がやや減少しているにもかかわらず、ユース・センターの数が増大し、しかもパート・タイムのリーダーが激増していることである。アルベマール報告書が実践段階に入って実を結んでいった頃(1967年)に比較して現在は飛躍的な発展をとげたと言えるのである。とくに、建造物の数よりも、パート・タイムのワーカーが増加したことである。これは、ユース・ワークは、人間的な接触によって援助ができるということを示しているもので、ワーカーと青年とが、個人的な人格的な交わりをもつとき、ユース・ワークが生きていることを示していると言えるであろう。この意味において、ワーカーの養成に多大の財政的援助と質的向上をめざす研修に力を注いでいく必然性があると言えるのである。

2) 地方教育当局が直接責任母体となっている公立のユース・センターとそこに働くリーダーを示しているが、この増加の傾向と同じように、民間有志団体の活動も増加していることが容易に理解できよう。全青少年(ユース・センターやクラブの利用者の)の4分の3が、民間有志団体の機関を利用していると言われているから、その実数は明白な統計がないけれども、政府の財政援助の実額が増大していることからしても推察することができるであろう。

3) 予算額はインフレ期をはさんだ年代比較であるために、単純な判断は避けるべきであるが、大幅に延びている。その内容は、建造物よりも、パート・タイム・リーダーや専門ワーカーの給料に対する補助が多くなっている。民間有志団体のユース・ワーカーとして民間のユース・センターに勤務していてもその給料の25%は最低補助されているから、最近では人件費の援助が国の補助であるというように、建設補助という一般的な通念から変化が生じている。

ランカシャー県(これを地方の典型として)とロンドン市近郊の都市(これを都会として)とのパート・タイム・リーダーの給料をできるだけ条件の同一

なもので比較すると、第4表⁽³⁾のようになる。

第4表 パート・タイム・リーダーの給与比較
(2時間半を1単位とする)

	ロンドン	ランカシャー
リーダー(有資格)	4.0 0 (ポンド)	2.2 5 (ポンド)
リーダー(無資格)	3.1 0	1.8 0
リーダー補佐(有資格)	2.7 0	1.8 0
リーダー補佐(無資格)	2.3 5	1.5 0
特技指導者, コーチ	3.3 6	

但し、特技指導者は2時間が1単位とする。

リーダーの有資格者というのは、地方教育当局が主催する研修会に参加して、資格証を取得したものを指す。

地方と都会とでは、給料においてもその差が大きいことがわかる。夜間のユース・センターの活動時間を約2時間半として、1回の給料が、ロンドン市の有資格リーダーでは4ポンドであるから、毎週3回勤務すると12ポンドとなり、一年で約600ポンドの収入となる。したがって、青少年育成事業に関心のある人にとっては、比較的自由さと創意工夫をいかながら勤務できるこのパート・タイムには人気がある。

③ 民間有志団体

ユース・ワークの最大の柱は、民間有志団体の活動である。歴史的にみてもユース・サービスの発端は民間の有志の自助・共助的発意から出発している。現代の民間有志団体はどのような組織で活動しているかをみることにしよう。

1973年現在において、民間有志団体の全国組織をもっている団体は、70団体以上である。しかも、その中の32団体は、キリスト教各宗派の青少年活動である。

(3) Year Book of the Youth Service in England and Wales. 1972-73. P. 470, P. 774

産業革命以後において発生した諸種の運動は、すべてイギリスから誕生していると言っても言いすぎではないと思われる。キリスト教青年運動のYMCA、青少年の野外活動を中心としたボーイスカウト運動、Co-opと呼ばれる生活協同組合活動、ボラタリー奉仕運動、セツルメント活動と教えていけば、その源泉は、イギリスの有志団体の活動から出発しているのである。現在のユース・ワークを支えているのもこの民間有志団体である。ユース・ワークの理念的基礎を実践を通して基きあげ、自由・独立の精神をもって活動してきたのである。1960年代になって、政府や地方教育当局の財政的援助が拡大するにつれて、はなばなしい活動をしていた民間団体も、若干その独自性が影をうすめてきていることをみるむきもある。しかしながら、何と言っても青少年に対する接近は、全ユース・ワークの4分の3を占めているが故に、今後の活動の方向によって、ユース・ワークが発展するかどうか注目すべきものを内包している。

民間有志団体の中で注目すべき代表的な組織活動を紹介していこう。

1) キリスト教関係の有志団体

1) 聖公会青少年連合会

英国聖公会（新教キリスト教—日本では立教大学の宗派）の精神にのっとり、青少年の余暇時間の活動を推進する団体、礼拝とキリスト教教理学習を行い、地域の奉仕活動も行っているのが特長。現在ではアジア、アフリカなどへの救援奉仕活動も盛んで行われている。

2) カトリック・ユース・サービス協議会

ローマ・カトリック教派（旧教—日本では上智大学の宗派）の青少年協議会である。最近のはたらきは、身障青少年、移住者、産業労働者とともに生活するサービス活動、また海外（主にドミニカ、ペルー）でのコミュニティ・プログラムへの参加が特長的である。

3) キリスト者協力努力会

宗派にとらわれずに、青少年が所属教会で、奉仕活動をし、よきリーダーシップを発揮するための訓練、修養機関、全国各地に「休暇の家」をもち、週末の修養会を行っている団体。

4) 教会陸軍

キリスト教信仰をふかめ、その精神で社会生活をしていくための全国団体。独自のユース・センターをもち、キリストの兵隊であるという精神で貧民救済、社会奉仕の実践をふまえたキリスト教の証人を育成している。大きな研修所を

全国に3ヶ所，キャンプ場をかねた合宿研修場が3ヶ所ある。

5) キリスト教青年労働者会

工業都市シェフィールドを中心に，キリスト者労働運動として展開されている青年運動。

6) 教会少年，少女団

この2つの団体は，青少年団活動の教会型のもので，国教である聖公会キリスト教会で，教会と地域社会に奉仕する青少年活動に主点をおいている。総裁は、カンタベリー大主教で，制服制帽が制定されている。

7) 組合教会青少年部

一般青少年をも対象にして，組合教会（日本では同志社大学の宗派）が地域青少年活動と，仲間づくりのために指導性を発揮している団体である。最近では他の宗派との人たちとも交流をしてお互いのキリスト教信仰にもとづく青少年運動を展開している。

8) 神の契約者組合

福音キリスト教派の聖書講読の会で全国レベルで青少年に聖書の道を訓導していく団体である。

9) 十字軍組合

超宗派の活動で，キリスト教信仰にもとづく聖書研究，キャンプ，休日の利用プログラムといった青少年の余暇善用に主点をおいた活動をしている。

10) IMPS

キリストの聖徒として，つらなっている教会人として，とくに若年層の福音的信仰をつよめ，新しく家庭づくりをするための準備や，仲間づくりのプログラムが多い団体である。主に休暇中を利用して活動している。

11) メソジスト教会青少年部

メソジスト教会（新教のキリスト教－日本では青山学院などの宗派）の青少年活動で最近ではもっとも活潑な活動をしている団体のひとつである。とくに研修コースは多彩をきわめ，週末には聖書研究，青少年と語る会など，また各種の全国レベルの競技会も盛大に行われている。

12) 教会青年フェロシップ連合会

英国国教会の教理にしたがって，青少年を訓育していく団体で聖書講読会，合同礼拝などを守って精神的な修養をしていく団体である。

13) 救世軍

7才－10才，11才－14才，15才－25才という三段階に年齢層を分

類して、それぞれ独自の訓練をしている。聖書研究、吹奏楽隊の演奏練習、社会鍋にみられる社会奉仕の实践など多くの歴史的な実績によってつちかわれた訓練方法で青少年を育成している。最近では、街頭募金で得た資金で、断酒ハウスを建設して青少年の更生施設をもかねる計画を実施している。

14) YMCA

キリスト教青年会として、ユース・サービスの運動の端緒をつくった歴史的な意義をもつ団体である。青年自身による共助運動として発達した。民間有志団体の中では最大の規模をもち、世界の同盟をつくっている。独立したホテルや活動のセンターは全国各地に130ヶ所以上に及んでいて、最近では、コミュニティ活動の中に新しい方向を採っている。しかし、青少年の自助、共助運動が組織の拡大によって生じた組織維持のために、ホテルや学校経営に重点がおかれるようになってきたことも最近の著しい特長である。

15) YWCA

YWCAの運動を、女子にも展開してきた団体で、世界の組織をももっている。やはりYMCAと同じように、ホテル経営などが活動の中に重点を占めてきている。

その他、多くのキリスト教団体があるが、その全国的組織の名称だけを列記すると次の通りである。

- バプテスト教派青少年運動(54,785人)
- イギリスキリスト教協議会青少年部
- キリスト教女性連合会
- 英国国教会青少年協議会
- ホイ・ソサアテイ
- 女子青年友の会
- グレイル会(カトリック教派)
- 聖マリアの会連合(カトリック教派)
- 長老派教会青少年部(40,114人)
- スクリプチャー協会
- キリスト者学生運動
- ユニテリアン教会青少年部
- 青少年の友、連合会(クエーカー教派)
- ユダヤ教

II) 一般青少年団体

一般の活動をしている青少年団体の全国組織には代表的なものに、次のようなものがある。

○ 陸軍士官学校連合会

1860年の創立で、青少年のうちに陸軍士官と同じ訓練を受け、市民性と国防の精神を体得する団体で、国防省から補助がでている。

○ 陸軍青少年チーム

5人1組の編成で2ヶ年間、陸軍の軍隊生活を経験する。野外演習、探険旅行などのプログラムがある。

○ 少年団

1883年創立、キリスト教精神にのっとって、服従、崇敬、寛容、忍耐といった習慣を体得する。年令層を8-12才、11-17才、16-19才の3段階にわけて、屋外、屋内のプログラムもそれぞれ3段階に分けて行われている。ユニホームと帽子が制服として採用されている。16-19才の活動の中には身体障害者との協同作業プログラムや、家庭のない青少年との共同生活プログラム、さらに飲酒のすぎた青少年との交流をふかめるプロジェクトも行われている。

○ イギリス少女探険会

キャンプ、登山、探険活動を通して文化人類学、生物学、地理学などの勉学をする。国家その他からの補助は一切受けないで、会員の自助活動で行われている。

○ イギリス青少年赤十字団

赤十字精神にのっとって、予防医学、防貧の活動を行っている。

○ イギリス・ボランティア連合

国内にある多数のボランティア協会の協力を得て、主に国外の活動にボランティア・ワーカーを派遣している。

○ 体育レクリエーション協会

スポーツとレクリエーションによる余暇利用の全国組織の権威ある団体。

○ 地域社会、ボランティア団体

1962年に結成された団体で、青少年がイギリス全土の地域社会に一定期間居住して、種々の経験をつむ団体である。

○ 青少年生活協同組合運動

Co-opで知られる班組織の生活協同組合運動によって、相互扶助的精神を

基礎とした団体である。最近では、社会福祉、病院や老人を訪問して、病院患者の一日退院援助を助けたりする活動をしている。

○エディンバラ公賞協会

1956年に設定された、青少年の徳育、知育、体育の向上を目的とした等級賞を交附する団体で、ブロンズ、銀、金のメダルが講習や体験を受けてテストに合格すると与えられる仕組みになっている。等級は30段階あり、生活設計、関心領域、冒険、奉仕活動などの領域にわかれて、レベルがつくられている。各地方教育当局も、青少年がこの等級賞をうけるための協力をしている。よき市民として育っていくための育成事業である。

○ガール・スカウト連盟

女子だけの社会活動、社会体育を通しての健全な心身の育成を、集団生活を通して行い団体である。

○女子青年団

エディンバラ公賞のテストを受け、等級章をとって、精神、身体ともに健全な市民になるための団体。

○女子青年海洋訓練団

海洋訓練を通しての人格陶冶をめざす団体。伝統ある海洋国イギリスの航海術、ポート、外洋航海の技術を学び、冒険の精神を養う。海軍や教育科学省からの援助も多い。

○女子青年探険隊

飛行機操縦、登山、ロック・クライミング、カヌー、潜水、柔道、ドラマ、音楽などのあらゆる創造的な活動をしていく団体。

○全国青少年クラブ連合

全国で活動している各クラブ（約2000以上）の相互連絡を保ち、全国レベルの会合や競技会を開催している。リーダー育成については、パート・タイムのリーダーに重点をおき、またリバプールにある二年制のサンドウィッチコースも充実している。

○ユース・クラブ全国連合会

余暇時間を活用しての青少年の趣味や関心の同好会の集りを拡大した全国的連合体で家庭の主婦もまじえて、継続教育の活動をしている。

○青少年オーケストラ協会

○18オブラス・グループ

○ 全国農業青少年連合会

農業技術の改良教育，農業生活の向上を目的とした青少年団体。

○ 全国体育施設連合会

レクリエーション施設づくりや，体育に関する情報の提供などの青少年活動の側面的援助をしていく団体。

○ 全国学生連合会

全学連と呼ばれる学生自治活動の組織で，種々な教育的課題ととりくんでいる。事業で最大のものは旅行サービスである。団体・グループ旅行，チャーター機による旅行業務をしている。最近ではコミュニティ活動の中で問題をとらえていく方向で活動をしている。

○ 全国青年生活運動

○ 全国青少年劇場

余暇時間を，創造的に活用するために演劇活動をしていく。戦後の青少年文化活動として，新しい実験劇場を創設して文化的貢献をはたした。

○ ボニー・クラブ

乗馬クラブの全国組織で乗馬の技術指導と市民性をやしなう。

○ レイナー協会

1950年，レイナー氏によって提唱された非行少年の更生指導を援助していく奉仕活動の団体で，家庭訪問，個人的な相談相手をしていく活動が主である。BBS運動に似ている。

○ ボーイスカウト運動

成人のリーダーシップによってスカウトの精神を体得し，社会に貢献していきける人物の育成が目的である。プログラムは独特のグループ・システムをもち，最近ではカブ・スカウト（8－11才）の訓練方法も新しく再編成され，スカウト（11－16才）にもパトロールシステムを導入し，冒険的プログラムも採用して，新しい時代に対応している。

○ ボランティア・サービス

○ 木工芸フォーク

○ 青少年事業グループ

○ 鳥類保護団体，青少年研究部

○ 外国救援青少年連合

○ キャンプ協会

○ ユース・ホステル協会

○ 青少年音楽協会

以上のように、民間有志団体は、多種多様の形態と活動をしているのが現況であるが、次のような新しい傾向があらわれていると思われる。

1) キリスト教会の活動が衰退しつつあること。精神的な支柱としているキリスト教の影響力が、次第に衰微している状況の中で、ユース・ワークの精神的背景が問いなおされる時期が到来しているのかも知れないということである。この現象は、根本的な精神的基盤の問題としてとらえているが、衰微の原因はキリスト教界の指導援助法、あるいは、青少年に対し、接近していく方法が時代的対応に十分機能していかなかったことを意味しているとも考えられる。

2) 民間有志団体の活動に参加している青少年の年令層は、低年令化していく傾向をもっている。第5表は、いままで述べてきた民間有志団体の主な全国組織の参加者の年令構成を示している。この表でも明らかなように、13才以下の年令が比較的多いことである。ミルソンも指摘しているように、年令層が

第5表 民間有志団体活動の参加者数

(1972年の年鑑によって作成)

民間有志団体名	13才以下	14才～20才	21才以上
	1970-71	1970-71	1970-71
○キリスト教団体の主なもの			
1. 聖公会青少年連合会	1217	2452	1244
2. カトリック・ユース・サービス協会	M 6018 F 4329	26763 25191	103 766
3. キリスト者協力努力会	5,000	3500	2,000
4. 教会陸軍	M 5,417 F 5,100	3,319 3,276	
5. キリスト教青年労働者会		M 8561 F 9232	
6. 教会少年少女団	M 8152 F 2468	3,755 1,223	1,460 302
7. 組合教会青少年部	95,000	40,000	15,000
8. 神の契約者連合	7,144	5,040	
10. 十字軍組合	M 10,485 F 5,662	3,672 1,502	1,500 300
11. IMPS	M 4,000 F 2,000	350 500	500 6,000

民間有志団体名	13才以下	14才～20才	21才以上
	1970-71	1970-71	1970-71
12.メソジスト教会青少年部連合	56,569	113,561	42,861
13.教会青年フェローシップ連合会	M 6,500 F 8,000	20,000 30,000	200 500
14.救世軍	21,650	29,179	
16.YMCA	M 7,771 F 2,445	28,327 7,880	27,497 18,166
17.YWCA	F 1,340	7,581	21,683
ユダヤ教	M 3,250 F 2,600	13,400 7,200	2,400 500
○一般的な有志団体			
1.陸軍士官学校連合	31,166	30,816	22,115
2.少年団	M 107,799 F	36,465 256	20,456 4,346
3.イギリス少女探険会		200	60
4.青少年生活協同運動	(15才以下) 6,731	(16～20才) 25,93	
5.ガールスカウト	F 49,170	54,159	43,767
6.女子青年団	F 53,054	6,196	3,739
7.女子青年探険隊		7,466	604
8.青少年クラブ連合	31,000	103,000	35,000
9.ユース・クラブ全国連合		M 30,000 F 90,000	
10.全国農業青少年連合	M 3,649 F 20,11	16,225 10,389	6,625 3,341
11.ボーイスカウト	38,907	81,033	60,907
12.木工芸フォーク	M 3,505 F 3,250	820 669	421 463
13.ユース・ホステル協会	52,229	81,581	87,622
14.エディンバラ公賞協会		M 76,700 F 37,000	

低年齢と高年齢に別れていく傾向をもっていることは、ここでもみられる。青少年の早熟化がすすんでいる現状を考えていくと、それは、既成の教育的配慮では対応できなくなってくることは明白である。青少年が自身で判断行動する

年令に達していながら他からの一方的指導を受けるが故に、反撥と非参加が生れると考えるべきだろう。民間有志団体の活動は、ともすれば過去の伝統を受け継いでいくことに価値をおいていると、現代に生きる青少年の状況に呼応したプログラムをもつことができなくなるということも考えなくてはならない。むしろ、まだ比較的若い年令層の方が、すなおに導いていくことができるという安易さが、かくされているかも知れない。ユース・ワークは、いわばこうした児童でもない、成人でもない青少年を対象としているところにその特色があるのであるから、二分化していく傾向（とくに民間有志団体では青少年を児童扱いをするということ）は再考が必要であるという示唆ではなかろうか。

3) 民間有志団体の全国組織が、すべての民間の有志の活動を反映しているとは言えないことである。現代の時代的特長として、青少年の運動を組織化したり、全国的レベルで共通性を見出していくような努力よりも、個々にしかも単発的に活動している青少年活動が激増したことを認識しなくてはならない。集団や組織を先行し、行政的に把握しやすいことが、民間有志団体の運営ではなくて、実際は、青少年の各自の活動の中に浸透していく運動が大切ではなかろうかと思われる。民間有志団体がこのように時代の曲り角に立って、もう一度ユース・ワークの原点からみなおしてみる機会が必要になってくる時もそう遠くはないであろう。

④ その他の組織

第3図と第4図に示されているように政府、地方教育当局、民間有志団体の他に多くの委員会が組織されている。その中の代表的な委員会については、次のようなものがある。

1) 管理委員会

地方教育当局も民間有志団体も、各ユース・ワークの末端組織において、運営管理をしていく委員会を設置している。その目的は、各ユース・ワークの団体組織が目的にかなった活動をしているかどうか、援助している母体からみてその援助に呼応した活動となっているかどうかを評議し、新しいあり方や管理運営についての責任をもつ委員会である。地方教育当局での管理委員会の仕事は、公立ユース・センターやクラブ、それに中等学校に附属したユース・クラブの運営上の責任をもち、会計上の管理責任も課せられている。委員は地方教育当局から任命される。さらにこの委員会は、クラブ・リーダーやセンターで働く指導者の相談の役割を担ったり、新しい企画や事業計画の相談にかかわっ

ていく機能をも有している。民間有志団体では、この委員会は管理的な機能はややうすれて、むしろ親のような、子供を見守る委員会になっている。スカウトの団体などは、現場の団員組織の活動に対して両親の働きとでいえる福祉的な機能をおびている。

Ⅱ) 視学官

約500名の視学官が政府におり、その中の少数の視学官は、ユース・ワーク専門に働いている。視学官の役割は、議会や関係大臣に継続教育と義務教育についての答申をすることである。ユース・ワークの領域においては、地方教育当局に対して、有効な助言指導をはたしていく。また毎年1回、全国のユース・ワーカーを対象に研修会を主催することになっている。

全国を10区にわけて、それぞれ1名ないし2名の専任視学官をおき、また特別プロジェクトや他の領域の関連を担当するものなどがいる。現在、ユース・ワーク関係の視学官は、53名に達している。

Ⅲ) ユース・ワーク情報センター

(the Youth Service Information Centre)

1963年に設立されたユース・ワークに関する内外の動向を情報として伝え、各種のパンフレット、雑誌、新聞の発行、求人の状況などの調査も行っている。毎年、ユース・サービス年鑑を発行して、ユース・ワークの一年の動向を簡潔に知ることができる。

ユース・サービスのための雑誌には、3種類が発行されている。「ユース・レビュー」は教員組合と青少年担当官連絡協議会とユース・アンド・コミュニティ・サービス協会の協力で、年4回発行されている。ユース・サービスの専門家の論文、実践家、研修担当者などの研究を掲載し、新刊が発行された場合はていねいな書評で紹介される。「ユース・サービス・ブリテン」は、1961年に創刊され、教育科学省により発刊された。月刊(但し11ヶ月)の雑誌で国、地方教育当局、民間有志団体など活動状況や現在の状況を解説し、ユース・リーダーたちによる討論会も掲載した。1972年からはユース・サービス情報センターに編集と発行が移管され、2ヶ月に1回の発行となっている。「インフォメーション・ダイジェスト」は1966年、ユース・サービス情報センターから発行され、内容、大きさなどが変わったが、月刊発行で内外のこまかな情報を掲載している。

この3種類の外には、民間有志団体のものや、関連領域の雑誌、ニュースが多種類発行されている。

⑤ 関 連 部 門

ユース・サービスを推進していくとき、サービスの対象となる青少年の周囲の状況を十分考慮していくことは大切である。と同時にそのための諸種のはたらきかけの仕組みをも理解していく必要があるだろう。

ユース・サービスと密接に関係していて、青少年の余暇時間の活用にもっとも関係あるのは継続教育に含まれる成人教育のプログラムであり、職業の選択、労働の問題を直接とりあつかっている青少年雇用サービスの機関である。ここでは、ユース・ワークに関連する機関として、青少年雇用サービスについて述べよう。

青少年雇用サービス (Youth Employment Service)

今世紀に入ってから、義務教育の学習課程を修了した青少年を対象に、職業選択の機会とその機関は、労働力の交換市場といった形で存在はしていたが、その機能は、青少年を適切かつ公平に職業につけるという原則からは逸脱していた。人身売買の仲介屋というのが真実のような状況であった。未熟練労働者を、そのときの景気に左右されながら、ボスの支配によって売買されていたといつてよい状態であった。青少年の健全育成の視点からみれば、言語道断なことであった。適性を無視し、何の保証もないまま、ボスの支配にまかせるという、青少年にとってみれば、暗黒の道に一人ぼりり出されて、道に迷った状況におとしいれられたと同じであった。職業を選び労働につくという人生にとっての重要な転機にたちながら、青少年の職業選択についての対策はそれほど重要視されなかった。その後、失業保険が年少労働者に適用されるようになったり、義務教育年令が高められたりするなどの改善がなされてきた。

1927年には、労働大臣が年少労働者の雇用に関する責任をもつことが答申され (Malcolm 報告)、各地方行政府がその指示にしたがって、年少労働雇用対策などの試みがなされてきた。1948年には、雇用と訓練との法律が制定され、各地方行政局に雇用の促進をはかる委員会と専門の担当官を配置されるようになった。義務教育が終了した時点で、青少年が職業生活へ転換していくときの青少年の悩みや職業選択の決定に、側面から援助と助言を与えていく青少年職業官 (Youth Employment Officer) が誕生した。その役割は、大略次の通りである。

1) 青少年とその両親、保護者に対して、職業選択と教育、就職についての情報を提供して、学校教師とともに青少年の職業決定に援助をすること。

2) 義務教育の最終年度に、職業指導の内容をもりこんだ講習を開催し、生

徒に卒業後の生活指針の決定をうながす援助をすること。

3) 適正な判断で、青少年の能力に合致し、将来においても十分に能力を発揮できるような雇用関係が樹立できるように、青少年を指導する。同時に雇用者に対しても青少年の能力と可能性をひきだすための啓蒙活動を行う。

4) 雇用が決定したならば、その青少年と雇用者との関係について、フォローアップをしながら指導していく。

以上のような、要するに雇用促進が、青少年に対して、適材適所に就職できるように相互の立場を十分理解して助言指導していく仕事の内容である。

こうした青少年雇用を考え、適切な関係を樹立するための委員会が政府に設置された。これには、労働大臣が指名した労働省、教育科学省の専門官によって組織が構成され、中央青少年雇用専門委員会が統轄することになった。実際的には、各地方行政局が行っているが、行政責任は中央委員会にある。

運営は、国の財政支出を75%として、各地方行政局が25%を負担して行われている。1965年現在では、就労人口の約80%を占める144の地方行政局は、専門の職業官を配置した。こうした組織が未だ確立していない地方行政局には、雇用省の地方事務局が、業務を代行していった。

青少年職業官は、学校教育の終了予定者リストを雇用する機関に情報として与え、青少年の希望と能力の特長とを知らせる。学校に対しては、担当教師に働きかけ、十分な就職指導をするように努め、一方存生徒に対しては、討議や視聴覚機器を活用して、職業の選択、労働の意味、学校生活から職場生活への転換などについての考え方や、方針の決定をするために側面からの助言と資料を提供して援助する。また、すすんで生徒個人と面接して、個別に話し合い、同時に保護者とも面接して、子供の職業選択についての意見を交換する。こうした職業官の働きかけに呼応して、学校側も、生徒に対して卒業後の就職についての希望、能力や関心の領域を知るための事前調査をして資料を作成し、これらの書類と、健康診断書、学業成績書、家庭環境調書、本人の特長などの調書とを総合して判断をする。そして、就職のために必要でありながら、現在欠けている学習科目があるならば、学習助言者の協力で、最終学年には必要な科目を履修するようにして進路指導をする。

学習課程を終って就職する青少年は、こうした配慮の上で、選ばれた職場の雇用者と面談して、自分の希望と能力に適合した働き場を選定していく。雇用者は、職業官と連絡をとりながら、希望する職種、人物などを知らせ、双方の条件、希望をそえる。そこで職業官が、双方の適合性を検証して、青少年の

決断と雇用者の裁定をうながす。

このように、非常に人物の能力と意志を尊重し、保護者に対しても十分な配慮がなされて、新しい職業生活への適応をはかっている。この学校、保護者、生徒という三者の調和的接触と、雇用者との有機的な情報交換によって、適切な職業選択をしていくことができるのである。

さらに、就職してからの職場適応についてフォローアップをしていき、個人的な相談や職業生活のあり方などの指導と助言をしていく。また、身体に若干の支障がある青少年に対する就職についての進路指導は、雇用者側に対しては、その状況を率直に知らせ、本人に対しては、教育的配慮を十分に示して、学校、保護者の理解と協力とを要請するのも職業官の仕事である。

こうした雇用促進の問題とユース・サービスの活動とは、密接な関係にありながら、十分な機能的連関をしているとは言えない現状がある。

メイ (May, J. B.,)⁽⁴⁾ のように、今日の教育は、1) 文化遺産の伝承、2) 個人と公共福祉、3) 専門的技能人の準備、4) 個人の自己実現、という4つの機能に分けて考えることができるとするならば、ユース・サービスと雇用サービスとは密接に関係した援助事業であることを強調している。

ユース・サービスは、伝統的に個人の余暇時間を創意工夫して、人間性豊かな生活をしていくための文化的、財政的、教育的サービスである。これは、人間の内なる自律性、可能性の成長に期待をしていく性質をもっている。それは文化遺産の伝承と、個人の自己実現の教育的機能にあてはまるといえることができる。

青少年雇用サービスは、在学青少年の雇用に関して、適正な職業選択を促進する役割をもっている。現代の青少年の社会的欲求の変化と、産業、経済の動向に左右されながらも、彼らに将来の国力の源泉となるマン・パワーとして、社会人として独立した職業をもたせることは必要である。それには、個人が社会的人間としての公共の福祉に対して役立つための問題を、職業人として社会に貢献し、同時に自律するための技能をもつことが教育の機能としてあてはまる。いわば外的な環境あるいは、要請に適応していくための個人のあり方でもある。

(4) May, J. B., The Youth Service and Youth Employment Service Tomorrow. In Leicester, J. H & Frandal, W. A. (Eds). Trends in the Service for Youth. P. 636-645. Pergamon Press. 1967

教育は、つまり内的成長を一方で促進していくための援助に努力をかたむけるとともに、社会的適応という外的条件にかかわるための技能と態度が要請されるのである。

こうした意味から、青少年の教育と福祉を考えると、ユース・サービスの活動と、青少年雇用サービスとが機能的な統合をもたらすことが考えられなければならないというわけである。

しかしながら、各地方行政局の実際の動向をみると、いままで述べてきたような統合性と協力性をもっているとは必ずしも言えないのである。

カーター (Carter, M. P.,)⁽⁵⁾ はシェフィールド市の工業都市で、男女青少年各 100 名を対象にして、学校教育から職業を選び、新しい社会に適応していく過程を追跡調査研究をした。その結果の中で、男女とも就職した第一年目中に、3 分の 1 以上は転職してしまっている事実を述べている。その原因を追求していくと、就職第一年目のフォローアップが大切であると述べている。最初に就職した場が、自分の期待とはちがっていた、職場の中で相談や話しかけてもらえる人がいなかった、何となく不安でおられないといった状況であって、この辺に問題があると指摘している。

もちろん、地方行政当局は、手紙通信によって、就職後の動向を知り、援助するための交信をとる努力をしているが、ほとんどの青少年は、このことに気付かずに過ごしている事実も指摘している。また、実際に、青少年雇用サービスの世話になって就職したのは、少年で 10 分の 1 であり、少女では 4 分の 1 という比率である。

青少年雇用サービスの仕事が、実際的には、効果が少ないという理由はどこにあるだろうか。理念的にも実践方法的にも必要な福祉的対策でありながらその実際の行為が十分に発揮されていないし、効果性も疑問視されているのは何故だろうか。こうしたことについては次のような点があげられよう。

1) ユース・サービスの一環として、雇用サービスをとらえてみると困難さがでてくる。ユース・サービスは、あくまでも青少年の自助、共助活動を援助していくことで貫かれている。それはたとえ本人の意志に反しても、精神的基盤をかえることなくサービスとしての福祉的援助をしていくのが原則である。

(5) Carter, M. P., Education, Employment and Leisure, P. 84-91. Pergamon Press, London, 1963.

雇用サービスは、これに反してより現実的なサービスを行っているという矛盾をはらんでいる。社会環境は、つねに経済の動向によって変動していく。そのため職場での仕事の供給も、その時代の景気によって左右されるのは当然である。これがため、青少年はすばらしい能力をもち、適正な職業を選択希望しても、その欲求通りにはいかないのである。むしろ、青少年の内的欲求の挫折によって、就職先が決定されることの方が多いのである。つまり、自己の能力実現という表出的発想ではなくて、外的要件にあてはまるような柔軟性を要求されていると理解できるのである。例えば、カーター⁽⁵⁾の調査でも、とくに女子は、十分な期待通りの職業につくことは困難で、行きあたりばったり式のものになってしまわざるをえないと述べている。自分が正当性を述べてもどうしても適応されないし、また勤労大衆の保護者も、職業の選択については何とか収入を得ることができればよいという「運」と「機会」にまかせた宿命的態度を反映しているのも事実である。だからいかに適正な職業を選ぶということはむづかしいかわかるのである。こうしたことは、雇用の促進をすすめる中で、青少年に与える影響力は大きく、ユース・サービスの理念と一体化することの矛盾がかくされていると思われる。

2) 雇用サービスを推進する人たちの協力性が不足していることがあげられる。学校教師、保護者、雇用者、青少年、それに雇用担当官が、それぞれ青少年のために十分な配慮と指導助言が行われていないことを示すものと言えるであろう。保護者は早く収入の多いところへと考えているであろう。教師は能力発揮を期待し、雇用者は人物をみて効率の度合を計算しているだろう。青少年はどうだろうか。助言指導が効果をもっていたならば、職業観の確立や新生活への生活設計プランをもっているかも知れない。こうしたそれぞれの立場を受け容れて、調整し相互に満足をもたらしはたらきが雇用担当の役割である。しかし、どれだけ有効にこうした努力が理解されるだろうか。青少年雇用サービスの機関を通して、就職した青少年でも、自分の職場決定は、自分がコミットメントしたというよりは、雇用者が受け入れてくれたのであるというような場合が多く、十分な相互理解は困難なようである。

こうした問題に対処していくためには、担当者の資質能力の向上によって、相互理解をふかめることが必須な要件であろう。雇用担当者の効果的な訓練研修によってもその改善は期待できるものである。

3) 技術革新の急速な変化が、職場適用の促進にも影響を与えている。学校で準備した技術、態度が、卒業後に活用されるといった状況ではないことの認

識に立つとき、どれだけ技能職を身につけたといっても、その技能が活用できないことは悲劇的と言わざるを得ない。現代の職場適用の問題は、企業や雇用主が期待してくるものと、適正な人物とが結びついて、その能力を十分に発揮できないままに職種が変わったり、仕事の内容が変化してしまう。したがって短期間のうちに不適応性が生じてくることにもなる。加えて省力化が進んでいるから問題はさらに深刻である。

以上のように、若干の考察を加えてみると、青少年雇用官のはたらきが、現在の雇用サービスの援助活動の鍵をにぎっているとも言えるであろう。こうした雇用官は、パート・タイムでは、無理な職務内容であり、積極的に役割をはたす専任の担当者の数の増加を期待されるものである。加えて、身障者に対する職業雇用促進の問題もあり、経済的状況の悪化の中で、大きな試練に立っていると思われる。

「学校から仕事へ」という青少年にとっては、人生の大きな転換点に立って意志決定をしていくとき、青少年の自律を援助することにおいて福祉的いとなみであるが、現実には多くの問題を内包しているままである。

(C) 施設と活動

ユース・センターの設計と活動プログラム

青少年の余暇時間の活用を効果的にするためには、活動の場としてのユース・センターの整備が必要である。ユース・サービスが脚光を浴びてきて活動の場が求められたとき、中等学校の体育館の施設を改造して、夜間のユース・センターとしたり、空家となった古い建物の再利用などによって一時的な処置をはかったが、政府は1960年、アルバマール勧告の中の「青少年が余暇の時間を利用するための施設の状況を再調査し、継続教育の整備計画を実行に移すべきである」という趣旨を受けて、建築の専門家たちに調査を依頼して、一般的なユース・センターの設計、指針を発表した。⁽⁴⁾

それは、ユース・サービスの基本的な理念にもとづいて、独立したセンターの建物はどうあるべきかを詳細に述べたものである。これは原則論を打ち出しただけであるが、それぞれの地域の状況や独自の発想によって展開されるべき

(4) Building Bulletin NO. 20. HMSO. 1961.

諸岡和房、社会教育東と西 Pp. 66 - 72.

全日本社会教育連合会 1971. から引用させてもらった。

であるけれども、その概要は次の通りである。

(1) 一般的原則

i) 規模

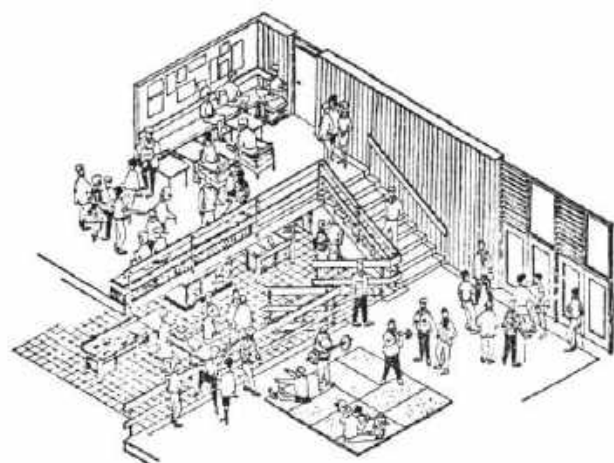
ユース・センターを設置する場合、その地域の人口移動状態、既存の施設、商業的建築物などとの関連において検討し、決定しなければならないから、一般的な基準を示すことは困難である。しかし、次のような諸点を留意してかかる必要があるであろう。a) その地域社会の発展計画の中で、ユース・センターの占める位置と役割について考察すること。b) 会員制なのか、公開制のセンターであるか。c) 登録メンバー制の場合は、全体員数と平均利用者数との割合予想。d) 利用の対象者の年齢層。e) 建築されることによって期待される活動の種類。f) 将来、増築計画があるかどうか。などといった点を明確にしてかかる必要がある。

規模の大小は、活動の効果にかなり影響するものであるから十分に留意する必要がある。小さい規模の場合、活気のある活動が展開しにくい。しかし余り大きいと、メンバー間の意思疎通が疎遠になり、また、リーダーとの個人的接触の機会も失なわれてしまうことになる。さらに全体的交流が容易でない規模の場合には、内部の分裂が生じたり、対立をひきおこすことになってしまう。だからメンバーの所属感、参加感を増大し、責任ある行動がとれるリーダー・シップをもてるような規模にしていく配慮が必要である。

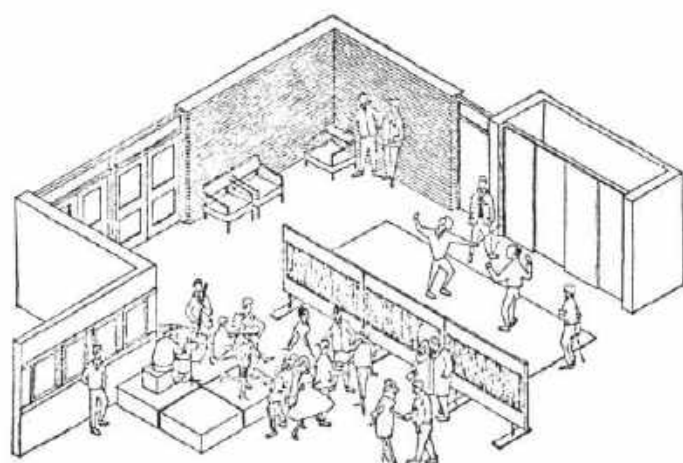
ii) 性格

男女が共通利用するためのユース・サービスとして重要な拠点になるのであるから、その本質は社交のためのものである。そして同時に身体的活動、実技的活動、文化的活動などが行われるように整備される必要がある。そこで展開される活動領域は、可能な限り広くとりたい。青少年たちがともにいる実感と自分たちの場であることを感じられるような雰囲気と広さをもつことが望ましい。だから第一には、仲間づくりの可能な、積極的な参加をうながす施設でありたいものである。第二には、できるだけ多目的に、広範な活動が可能なように内部がデザインされていることが望ましい。それは社交的、文化的、身体的、実技的な諸活動が、十分な空間利用によって関連づけられるように配慮すべきものである。その原則は、「社交的、実技的、身体的、文化的諸活動が、手近なところで調和を保ちながら展開されるように移動式についたてなどを利用して、空間を区切ったり、また隣接した部屋は合同できるように工夫することなどが望ましい。第5図に示されているように、コンパクトで弾力性に富み、偏

第5図



第6図



りのないことなどの三要素が大切である。これらは必要なものをもりこんで、しかも使いよいという生活の実践からの考え方である。

これをセンターをつくる原則として考えてみると、①建物の中心は、クラブ・ルームである。それは入口に近く、むしろ入口の一部をなしでなければならない。②可能な限り、多様な活動ができるような設備されていなくてはならない。そして適当なバランスをもって諸活動が展開されていく必要がある。第6図。③建物はコンパクトである方がよい。中心

となるクラブの部屋が奥まったところにあたりすると活動の人氣は落ちてくるかもしれない。④内部空間は、たえず流動する興味と関心にしたがって、弾力性に富んでいなければならない。⑤静かな部屋も準備しておき、会議などに用いるべきであるが、その他の活動が展開される空間は、壁で区切りをしない方がよいかもしれない。

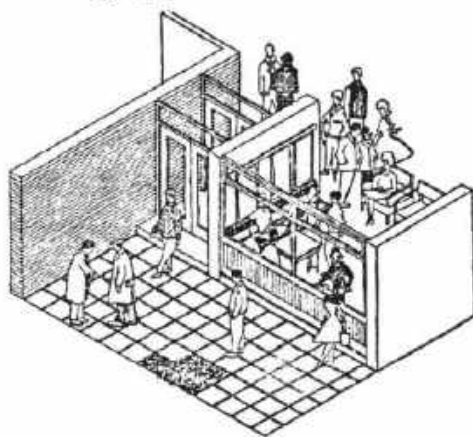
このような原則にのっとって建築されると、日常活動の問題も解決されることが少くない。例えば、男女が別々に活動することが多くても、料理や工作など時によっては合流することも可能となる。また消極的な人に対しては、活潑

に活躍している様を目前にみて、ひっこみ思案にならないで仲間にとけ込んでいく利点もある。このように他人との相互交流が可能になることによって、自発的な意欲をひきだすことにもなる。またあまり興味を示さなかった人も、身近に活動の様子にふれて、あらためてその良さに気づくことになる。さらにリーダーは、いつもこまめに巡回できて、監督するというのではなくみんなと和合しているうちに、全体の動きを観察できるという利点がある。

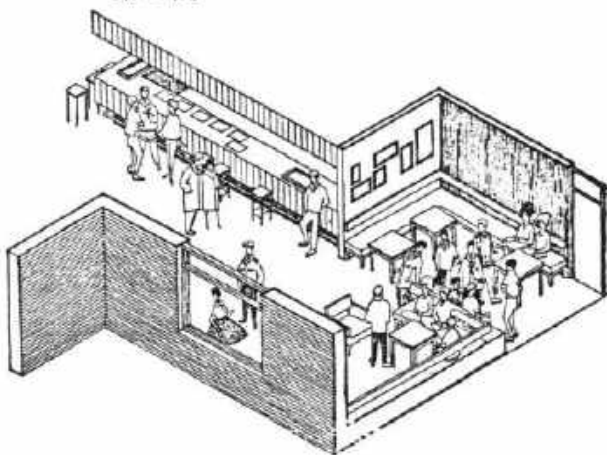
このようにクラブやセンターの設計の基本は、それぞれの空間と機能とが孤立したものではなく、相互に交流しあって、活動が自由にしかも効果的に行なわれるように配慮されているのである。しかし利用範囲によって、それぞれの特長ある機能を発揮する必要もある。その留意点は以下のようなものである。

1) 社交的空間、メンバーがセンターにきたとき、あたたかく、気持のよい雰囲気になり、くつろいだ気持ちになり、しかも好奇心をそそられるようなものでありたい。人気のある喫茶店のような雰囲気が必要である。センターへやってきた青少年が、コートを預けてすぐ仲間に加わったり、すわり心地のよい椅子に腰かけて仲間と話しこんだり、のどをうるおすことができたりすることが、交遊関係をより密接に成長させることになる。こうした光景は、外の人が見ることと、中の人として見られることが、ひとしく重要である。第7図はその関係を示している。

第7図



第8図

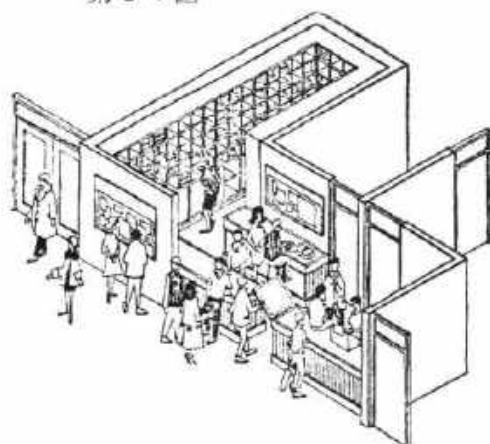


それゆえ、コーヒー・バーなどのデザインが極めて重要になってくるのである。既成概念の調理場と粗末な椅子とテーブルという組合わせではなく、スタンドバーや喫茶店のデザインをとりいれると(第8図)、食べ、飲み、しゃべることの多いセンターの社交場として人間関係を強めていくのにより効果的な

第 9 図



第 10 図



役割をはたすものである。

第 9 図のように、たまり場や通路の形に変化をもたせたり、天井を低くして照明や音楽に配慮をすることも必要である。

こうした人間関係の交流の場をつくっていくと、ダンス、ドラマ、卓球、ディスコなど、今までふつうにホールとよばれていた場を多目的に使用できるようになる。

2) 実技の空間

機械、工作、電気といった男性向きのものと、裁縫や料理のような女性好みの活動が展開されるために、実技活動のための空間が必要である。木工、金工、絵画、製図、印刷、彫刻、写真などの活動に適合するような設

備、道具、工作台、倉庫などが必要である。

3) 身体的活動の空間

青少年の活動は、当然ながら身体的レクリエーションを主とした活動の場をもつことが必要である。屋外でできるスポーツは別として、屋内用の場所をもうける必要があり、また、それに使用する用具類を収納するスペースも必要である。

4) 文化的空間

講演、音楽、読書、討論などの文化的活動は、ある程度、騒音から隔離する必要がある、静粛を保つための工夫も大切である。一連の空間を多目的に利用するという意見とは一見矛盾するわけであるが、防音と透視の可能なカーテンなどの手段で解決していけるであろう。

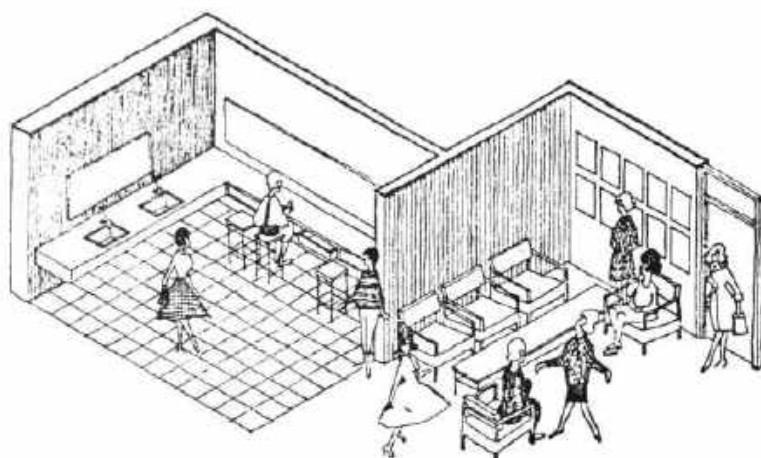
5) 管理運営維持のための空間

センター活動には、管理、運営のための責任者が配属されている。その部屋としては、入口とクラブルームなどの近くで、誰もが気楽に出入りできること

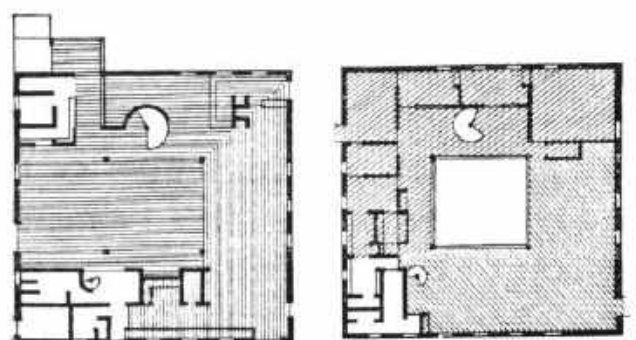
が大切である。受付のカウンターは会費の納入，部屋の使用申込みなどの事務をするが，よけいな隔壁をつけない方がよい。新しいメンバーが参加する時に最初に接する場所であるから，受容的な雰囲気が非常に大切である。第10図のように，ビジョン・ボックスがあつて，メンバーははね板を上げて中に入りそこを利用できるようにしておくのもひとつの方法である。

またこれらに附随して，シャワー室，女子のための休憩室，さらに化粧室などの設置が望まれる（第11図）。

第11図



第12図 活動室間の配置



社交的
 実技的
 体育的
 文化的
 管理運営的

以上のように詳細にわたって，新しいユース・センターを建設するための留意点をあげているのである。建築デザインからみても，ユース・ワークのとりえ方は，第12図にみられるように，①社交的領域，②実技的領域，③体育的領域，④文化的領域，⑤管理運営的領域に分けて，活動領域を規定していることである。

ユース・ワーカーの養成を一つの柱として人材育成に大きな関心と努力が払われたのと同時に，活動を効果的に展開していくために必要な建物の構は，人的交流以前にそれを決定づける性格をもって

おり、とくに青少年活動においてはその影響力は大であるといわざるを得ない。その意味からも、ユース・センターの建設は、ユース・サービスのあり方を左右するものであり、根本的な理念が確立されて、具体化していくことが望まれる。環境は人間の性格を左右するという平凡な言葉が、実は青少年活動においても大きな意味をもつのである。

施設の建設についての配慮が、どれだけ活動に影響するかは、新しい構想で建てられたユース・センターと、古い建物を活用して代用しているユース・センターとでは非常に差がでてくる。例えば、体育施設をとりあげてもちがってくる。現代の青少年がもっとも愛好しているスポーツはフットボール（サッカー）である。夜間の室内体育施設でもボールを蹴りたがる。窓ガラスが気になったりする。フットボールを楽しむほどにスペースのないときには、やはり十分な青少年のニーズを満足させないでいる。ご都合主義、便益的な発想で建築物を考えることは避けるべきであろう。

建造物の設計によって、活動プログラムも左右されることは言うまでもない。

次にのべるセンターは、1968年に建設されたセンターで、いままで述べてきた建設の留意点を存分に活用して建てられたセンターである。これらのセンターの活動プログラム的一端をみて建造物とプログラムの関係を考えていきたい。

1) マウントフレザント・ユース・センター（バーミンガム市）

このセンターは、1968年、市の教育当局によって建てられた典型的なユース・センターで、専任のワーカー2名、パート・タイムのワーカーとリーダーが、合計12名いる。センターの地区は、西インド地方からの移民の第二世が集中的に居住している地区で、殆んど青少年は義務教育が終了したら労働している家庭である。センターの利用者は1日平均延150名前後で、年令分布は年少化の傾向があり、わざわざ、14才以上のものが利用できる施設であると、どのパンフレットや連絡板にも明記してある。子供たちは朝から学校に登校しないで、このセンターを訪れるものも多くあって、仲々むずかしい地区であるが、それ故にユース・サービスの意味も大きい。

センターが主催しているプログラムは主に次のようなものである。

・ディスコ（Disco）—もっとも青少年に人気のあるプログラムで、ディスクジョッキーとダンスとが複合されたパーティ風のつどいである。日によってパーソナリティが交替するから楽しみがふえ、若いエネルギーの発散のためにはもっともよいプログラムのひとつである。

・メイクアップ・化粧の仕方やメイクアップなど，女性だけのプログラムで，整髪から，ドレスアップまで含む講習。

・室内スポーツ競技。柔道，空手，バドミントン，バスケットボール，クリケット，卓球など。

・フィルム・ショー。毎週 2 回映画会。

・フォーク・フェスティバル：ディスコとともにフォクの踊りのプログラムがもっとも人を集めている。

・リーダーとの週末旅行。リーダーとともに郊外への一泊旅行をするプログラム。

・個別的話し合い：リーダーと話し合える個人的な接触の時間－この時間は，青少年にとって親身になってリーダーが相談してくれるというので割合に人気のあるプログラムである。とくにこの地区では生活程度が低く，能力のある青少年でも進学が思うようにできないでいるものも多いので，リーダーがいろいろな側面から啓発していくためにもカウンセリング的接近がいかされている。建物の構造がオープンであり，同時に小グループで活動ができるようにしてあることは，大いに発展していく。環境が人間の心を豊かにするのと同じようにリーダーの配慮がいきとどくとき，そこにユース・サービスがある。

（四）ユース・ワーカーの養成と研修

1950年代のユース・ワーカープログラムは、重要な発展のひとつに指導者の養成があった。ユース・ワーカーとの接触と関与のために、それに関与指導者の研修プログラムにかかっていることを、その指導者の研修計画と受けてゐる。その結果、この指導者育成事業を創設する研究のユース・リーダーの養成プログラムを設けた。このユース・リーダー専門大学は、二年コースで、1959年度に修了した。同時に、このユース・ワーカーの養成を決定した。また、同時に各地

第Ⅳ章

ユース・ワーカーの養成と研修

に展開し、あわせて、同じくこのユース・ワーカーの養成を決定した。また、同時に各地の青年、民間有志団体の協力によって、ユース・ワーカーのリーダー養成と研修に努めるようになった。

1959年1月、教育委員会に、迅速を出して、上記のユース・ワーカーとユース・リーダーの指導者養成の専門大学の研修期間を二年に延長すること、さらに専門的な知識研究を推進するための大学レベルの研究機関を二年間設けようことを決めた。

二年コースを開設した専門大学は、それぞれ大学の教授といえしを、独自の教育方法によって展開されている。

ここでは、まず、ユース・プログラム・ユース・ワーカーの二年コースの養成大学の研究の概略を述べ、ついで、ユース・タイム、のワーカー研修と青少年指導員（ユース・メフィナー）の研修について記述しよう。

（A）二年コースの専門ワーカー養成機関

①、ユース・タイム教育大学、青少年、地域社会学部、(City Of Leicester College Of Education - Department Of Community and Youth Work)

目的、この学部の二年前の全学課程は、社会教育と地域社会における社会的訓練を両方に促進・調整して、その専門的ワーカーの養成を目的としている。この専門的ワーカーの研修は、ユース・プログラム・ユース・メフィナー、ユース・プログラム、学校教育における個人指導、職業教育におけるリーダー、全期期間における自己のリーダーシップなどの研修が、専門的にてもおこなわれることをめざしている。

Ⅳ ユース・ワーカーの養成と研修

1960年代のユース・サービスにおける重要な施策のひとつに指導者の養成があった。ユース・サービスの推進となるものは、そこに働く指導者の資源能力の如何にかかっていることを、その指導者数の倍増が必要であった。そのために、政府は青少年育成事業を担当する国立のユース・リーダーの養成大学を設置した。このユース・リーダー専門大学は一年コースで約10年間存続させたが、新しい70年代に対する対応を考えると、一年の短い期間で青少年と地域社会のリーダーとして養成することは不可能で、この大学を二年コースに延長し、あわせて、国立を市立に移管し、さらに他に5つの教育関係の専門養成大学に二年のフル・タイム・コースの新設を決定した。また、同時に各地方当局と民間有志団体の協力によって、パート・タイムのリーダー養成と研修に力を注ぐようになった。

1970年3月、教育科学省は、通達を出して、上記のユース・サービスとコミュニティ・ワークの指導者養成の専門大学の研修期間を二年に延長することと、さらに専門的な理論研究を促進するための大学院レベルの研究機関を二ヶ所設置することを決めた。

二年コースを開設した専門大学は、それぞれの大学の特長をいかしながら、独自の教育方法によって展開されている。

ここでは、まず、ユース・アンド・コミュニティ・ワーカーの二年コースの養成大学の研修の概略を述べ、ついで、パート・タイム、のワーカー研修と青少年担当官（ユース・オフィサー）の研修について記述しよう。

（A） 二年コースの専門ワーカー養成機関

①、レスター市立教育大学、青少年、地域社会学部、（City Of Leicester College Of Education : Department Of Community and Youth Work）

目的、この学部 of 二年間の全日制コースは、社会教育と地域社会における社会的諸機能を円滑に発展・調整していくための専門的ワーカーの養成を目的としている。この専門的ワーカーの仕事は、ユース、クラブ・ユース・センター、セッフルメント、学校教育における個人援助、継続教育におけるリーダー、余暇時間における活動のリーダーシップなどの発揮が、専門的にできるようになることをめざしている。

入学許可条件：原則として23才以下の男女で、知的能力はGCE試験のOーレベルが5科目以上を修得しているもの。特別な場合はこの限りではないが、一応の水準に達していることが要求される。定員、一学年35名。

卒業資格：専門的ワーカーとしての資源能力を身につけ、所定の試験に合格すれば、レスター大学から、ユース・アンド・コミュニティ・ワーカーとしての認定免許状が公布される。この認定免許状は、ユース・リーダーとしての専門職として雇用されるために必要な資格であり、さらにソーシャル・ワークの研修をすでに受講したものとして認定されるものである。

授業料：イギリス全土に居住している学生は無料、その他の学生に対しては一年257.5ポンドである。また、大学の寮に入居希望者は、国内学生は272ポンド、外国人学生に対しては390ポンドの寮費が必要である。大学の近郊で下宿する場合は、約260ポンドの生活居住費ですむ。これらの費用は、各学生の出身の地方教育当局から援助されている。

卒業後のこと：卒業し認定免許状を取得すると、ソーシャル、サービスや教育関係、さらに民間有志団体に就職して、専門的有資格者として採用され指導と管理の職につく。

カリキュラム：このコースの目的は、社会教育、地域社会のソーシャル・ワークやユース・ワークの分野において、専門家として働くための技能を修得することにあるので、そのためには、次の3つの分野を統合的に学習することによつて目的を達成できるとしている。

i) 知識学習：人間社会と人間・個人についての理解をふかめること。

ii) 実習的技能の体得：技術を支える理論の理解をふかめながら、実践的に役立つ技能の体得をすること。

iii) 個人の態度形成：自分自身の理解をふかめて、専門家としての臨機応変に自分の能力を効果的に発揮できるような態度を自らが修得することにある。

以上の領域を統合的に学習するためには、さらに次のような3つの分野に分けてそれぞれ研究していくことが必要であるとされている。それは、教養的部門、専門的部門、個人の関心部門の3つである。

教養的部門。これは、専門職業家として社会の指導者となるために必要な、一般的教養を身につけることで、とくに入学当初には中心的なカリキュラムになる。多くの学生は、入学前の数年間は、すでに実社会で働いているため、学校生活の一般的習慣からは離れているため、教養的、あるいは一般基礎科目の学習を再び行い、さらに図書館の活用法、必読書のまとめ方、レポートなどの

研究論文の書き方、社会科学的研究法の理解、哲学的・歴史的理解を自分の身につくようにしていくことである。それらの主な主題は次の4つである。A) 社会学：学生が地域活動などの実施活動の体験をしていくために役立つ、社会学の基礎的概念（例えば、社会組織、社会過程、役割、機能、構造、文化、価値など）と、さらに家族社会学、教育社会学、集団、若者、農村都市社会学などにわたるものである。B) 心理学：青少年の生理的発達、社会化過程、知覚認知、態度形成、逸脱行動など、青年心理を中心とした内容。C) 歴史学：文化変容を生起させる歴史的過程の考察を中心にして、市民社会出現以前、近代社会形成、都市社会の形成、西洋社会の特質などの社会の歴史を考えていく。とくに産業国家として発展したイギリス社会が、地方の政治行政、教育、ソーシャル・サービスなどに、どのようにかかわっているかを学習することである。D) 哲学：学生自身が初歩的であっても、幼稚であっても、自分自身が哲学すること、自分で考えて論理的思考、分析的思考を身につけることに重点をおいている。哲学諸派の概念の理解よりも、ものごとを自らが思考していく努力を重視しているのである。

専門部門

a) 専門的知識と理解、国の行政機構、組織、教育制度の動向、ソーシャル・サービスの機能と構造などについての基礎理解をふかめ、公的サービスや、ボランティア・サービス、行政政策の決定過程などを学んで、ユース・ワーカーとしての専門的知識と、社会倫理を学ぶ。

b) 専門的技能の体得。第一学年生は、次の3つの専門的技能を学び、第二学年になるとその中にひとつを集中的に学習して、専門的技能を修得する。i) カウンセリング。クライアント自身の自己実現をはかり、カウンセラーの役割や、カウンセラーの自己一致や、受容的態度を養しなう。セミナー方式で、役割演技法や観察と評価をまじえて行う。また実地研修における実際例のケースについては、そのカウンセリング・プロセスについてセミナー形式で相互批判をしながら学習していく。ii) ソーシャル・グループ・ワーク、グループ・プロセスの理解、個人と集団の関係、この個人と集団の関係が集団効果に及ぼす効果について、ワーカーの役割、ワーカーの自己覚知と、グループを援助する能力、ワーカーとグループ、地域社会の団体とリーダーの関係などの項目について学び、記録の作成、反応についてのあり方などを、実践的に学んでいく。セミナー方式においては、2年生が、スーパーバイザー（指導監督者）になって、一年生が実習していく方法もとっている。iii) コミュニティ・ワーク。

地域社会の要求、必要性はどこに何をもとめているかなどの把握をすることから開始し、社会的資源をどのように活用するか、社会的活動の本質を考えていくといったコミュニティ・ワークの概念と機能を理解し、その方法を体得していく。我々の地域社会の団体（例えば、新都市住居地区建設計画委員会、ソーシャル・サービス委員会など）などでの実習を重ねて、その実践体験を、理論学省と照合して、さらに計画プロジェクトなどの立案を作成していく。

c) 熟練 (Proficiencies)。i) マネージメント、組織運営の技能を修得する。ユース・アンド・コミュニティ・ワークを効果的に管理運営していくための専門的技能である。目標管理、人材の選択、職業紹介、インタビューの技能、若年層を雇用している人たちとの交渉、ユース・センターなどの管理とスーパービジョン、雇用に関する法律の理解、財政管理、時間の有効な使用法、諸会合の効果的運営などがその内容である。実施研修においては、実際の組織団体で行っている管理運営の助手役をつとめたりして体験的に学習する。

ii) 社会調査の方法。社会科学における調査方法、観察の技術、検査的調査、調査測定法などの基礎技能と、個人や小集団による共同研究チームを編成して、調査にあたる方法をとっている。

d) 個人の経験的学習をふかめる。第一学年第一学期においては、合計27時間の個人的関心の高い領域の技能を向上するために行う。この個人的経験の学習には、自分の得意とする専門領域をさらに磨くのも得策であるが、むしろ今までに機会がなくて、やれなかった分野の技能を体得するための絶対のチャンスでもある。したがって、学生にとっては、不得意であったり、あるいは機会にめぐまれなかったためにできなかった特設技能を自らが体験していくことができるわけである。その技能は次の通りである。体育レクリエーション、音楽、芸術とクラフト、宗教研究、ドラマ、視聴覚コミュニケーション、映画フィルム作成、ムーブメント（創造的ダンス）、ダンスのドラマなどがある。これらの全てにそれぞれ個人指導がついていて、一人一人の個性と可能的に適合した指導が展開されている。

勉学の方法

i) 中心的な学習方法は、個別的学習指導法（チュートリアルと呼ばれる家庭教師的に個人的面接によって、学業だけでなく生活全般にわたって、指導助言していく方法）で行われている。各学生は、必ず特定の教師を選び、チューターと面会するように手続きをとる。チューターは学生の全生活についての相談と助言指導を行う。少なくとも公式的には面談時間は、大学内にいるとき

でも一週間に2時間以上話し合うことが必要とされている。

ii) チューター制による勉学の特長と同時に、12人1組のセミナー編成を行った、小集団の討議セミナーが、もうひとつの特長である。これは学生が準備してきた教材を中心にして発題と討議を中心に行われる。講義はごく少なく、ほとんどが学生中心の討議で、教師は討議の交通整理役が多い。

iii) いわゆる講義は、情報を伝達するためにのみ用いられるやり方で、外部の講師を招いての講義を開催したり、その討議をすることも多い。

iv) 実地研修。実地研修はもっとも中心的な学習方法として用いられている。学生は実践活動家としての専門性を学ぶために、第一学年の第一学期には一週間(5日制)のうちの2日間はこの実習にあてる。また第二学年生は、第一学期において一週間のうち3日間をこの実地研修にあてる。実習生は、ユース・センター、コミュニティ・センター、ソーシャル・サービスの機関などで、見学観察者という身分ではなく、実際のパート・タイム・ワーカーとして責任をもった働きをするようになっている。

学生に対するスーパービジョンは、この実地研修を効果的なものになるかどうかの鍵をにぎるものである。スーパーバイザーは、大学当局から、実習先の施設・機関の専任職員の中から、適当な人を選び委嘱して、学生の実地指導を依頼している。また必要に応じて、大学のスタッフが参加してコンサルテーション(相談助言活動)を行う。

実地研修の目的は、実際に活動している各種の団体・組織・施設の性格を理解することから出発する。その団体・組織・施設の歴史や、社会に対して機能している状況、組織の構造・意欲決定の方法、地域社会との接触の仕方、住民のニーズといかに対応しているかなどの問題を理解する。これが第一段階である。

次にはこうした諸関係に、自分がどのようにかかわるかという、役割のとり方の問題である。組織の運営がどのようになされているかを診断して、それにもとづいて専門家として如何に対処していくかの役割を実地に学ぶことである。

第三には、スーパービジョンをうけながら、これらの専門的技能をさらにのばしていくことである。スーパービジョンをうけていくこと自体が、自分自身が将来スーパーバイザーとなるためにも必要な体験としてあるからである。

こうした実地研修は、次の4点で評価しスーパービジョンを受けて、次のステップへと進んでいく。i) 実地研修先の組織・団体で、いかに効果的に役割をはたし、機能的なはたらきをしたか。ii) 地域住民、グループなどに援助で

きる能力を身につけて、具体的に発揮できたかどうか、Ⅲ) コミュニティ・ワーカーとして、あるいはユース・ワーカーとして、青少年や地域社会の理解をふかめ、効果的な計画性をもった将来の見通しをもっていたかどうか。Ⅳ) 他の専門家たちと共働できたかどうか、そして専門家として成長していく可能性が見出されたかどうか。こうしたことを個別指導と、スーパービジョンによって指導していくのである。

このように、ユース・アンド・コミュニティ・ワーカーとしての専門性の修得のためトレーニングが統合的に展開されている。専任の学部教授は7名で、関連科目は他学部との調整をはかりながら、また実社会の組織、団体の専門家による協力システムを完備して、学生中心の教育活動を推進している。筆者の調査見学でもっとも印象的であったのは、教師と学生とが、その身分、地位の差別意識なしで討議していることであった。教師のユース・ワークに対する情熱が、学生にそのまま伝わるし、学生の悩みを新しい方向性を教師がハダで感じとることのできる相互関係をもっていたことである。個人面接指導を中心とした、学生中心的教育法によって貫かれている方針が、どの場合にも感じられ、人間関係専門の職業とするものにとっての原体験が、このような豊かな人格のふれあいの中からの体験学習であることに感心したのである。第二の印象は、教育方針とその実際の展開方法においては、いわゆる保守的な伝統にしばられたものでもなく、急進的なものでもない。中道の印象をつよめたことである。さらに教師間の交流、チーム・ワークもよく、学生に対する教育的配慮も、きわめてゆきとどいたものである。

第1表は、この専門大学に入学してきた学生の前歴と、ボランティアとして奉仕活動をした経歴などが記されている。

また、第2表は、この学部の課程を終了して、就職していった職業名、給料、過去の経験を一覧表にしたものである。

第1表にもみられるように、大半の学生は何らかの形で、社会生活の経験をし、ボランティア活動などによって、青少年と地域社会のはたらきの重要性を認識してから、このコースを選んでいるものが多い。また年令的にみても比較的成熟した社会人が多いのも特長的である。

第2表の就職先についてみると、それぞれの技能や能力と、就職先によって

(1) Peter H. Duke (Head Of Department) の好意によって、得た調査分析表によって作成した。

若干の給与に差があるが、一般的にみて、ソーシャル・サービスと言われる社会福祉関係の諸機関の平均給与よりも20%も高額である。このことは、ユース・アンド・コミュニティ・ワーカーに新しい期待をかけられていると思われるし、専門家としての責任も重大であることを示唆しているかと思われる。

第1表 学生の背景

Fは女性

Mは男性

1972年度入学生

No	性別	年齢	前 歴
1	M	26	キリスト教会、募金局の職員
2	F	23	区役所の書記、遊び場の主任リーダー
3	M	24	市役所公園課員、ユース・クラブの運営委員
4	F	26	ジャマイカで看護婦、遊び集団のスーパーバイザー
5	M	27	児童相談所の秘書係、地域社会関係の委員メンバー
6	M	23	コミュニティ・センター職員、ボランティアとして地域センターのワーカー
7	M	23	保険外交員、消防署、職員、ユースクラブのリーダー
8	M	30	郵便局の組合書記、ユースクラブのリーダー
9	F	26	初等学校指導センター職員、スケートの指導員
10	M	25	アフリカからの留学生、ユース・ワーカーとして勤務
11	M	39	海軍、建築技術者、家具デザイナー 青年劇場、テレビの技術係
12	M	27	コンピューター、プログラマー、セツルメントのワーカー
13	M	27	東洋美学の学士、児童救済活動のリーダー
14	F	31	看護婦 ユース・クラブのリーダー
15	F	27	オーディオ・タイピスト、救急法、水泳の指導員
16	M	24	工業技術者、クラブ・リーダー、セツルメント・ワーカー
17	M	26	英語学専攻学士、新聞記者、地方ユース・ワーク計画委員長
18	M	26	装飾デザイナー、組合役員、体育レク（ボクシング）指導員
19	M	23	カーペット作業員、野外活動のリーダー
20	M	27	児童院の職員、デザイナー、ユース・ワーカー（有志）
21	M	38	機械技術者、科学用器製作業店主、ユース・ワーカー（有志）
22	F	26	銀行員、図書館員、単身女性センターのワーカー

№	性別	年 令	前 歴
23	M	23	建設会社員，野外活動のリーダー
24	M	29	新聞記者，乳児保育センター奉仕員
25	F	23	美術専攻生，クラフトの指導員

1971年度入学生

№	性別	年 令	前 歴
1	M	30	福祉施設の事務職員， ユース・クラブ・リーダー
2	M	26	アイスクリーム販売員， 野外活動リーダー
3	F	23	インド人のための英語教師， ユース・クラブ・メンバー
4	M	26	社会福祉学専攻，写真家，ユース・クラブ・メンバー
5	M	23	社会学専攻生， 野外活動リーダー
6	M	24	福祉施設の職員， ユース・クラブ・メンバー
7	M	24	陸軍，子供の家の父親役，ユース・ワーカー（有志）
8	M	27	精神病院，医療写真主任技師，ユース・クラブ・リーダー
9	M	23	実験心理学専攻，児童局計画課職員，一年間のアジア旅行
10	M	25	出版社職員，ユース・コミュニティ・ワーカー（有志）
11	M	24	工場労働者， ユース・ワーカー（有給）
12	M	26	学校教師，精神病院治療士，ユース・ワーカー（有給）
13	F	40	身障児童院の教師，肢体不自由児学園の美術教師
14	F	29	小児専門病院の看護婦，子供の野外活動リーダー
15	M	24	建築美術の専攻，学士
16	M	26	登山家，肢体不自由児基金財団職員，野外活動リーダー
17	F	21	問題児治療士，西インドにも勤務，継続教育夜間学校教師
18	M	24	都市住居計画局の専門職員
19	M	27	ワーク・キャンプ組織運営専門職員，都市計画職員
20	F	23	レントゲン技士， ユース・クラブ設立
21	M	22	牛乳配達員，ソーシャル・サービス・センター，ユース・リーダー
22	M	28	労働党の地方支部の議長，ユース・センターの副主事
23	M	24	レンガ職，起重機運転手，遊び場リーダー
24	F	23	劇団員
25	M	23	大学中退（数学専攻）， ユース・ワーカー（有給）

第2表 コース終了者の就職状況

1972年 2年コース終了者

(有)は有給

(無)は無給有志活動

LEAは地方教育当局

No.	性別	年齢	任用された職名	雇用先名	給 料 ()	過去の経験
1	M	25	コース・チューター	LEA	1,819+240	4ヶ月フルタイム(有) 5年パートタイム(有)
2	M	28	ユース・センター主事	#	1,873+293	2年パート(有) 3年(無)
3	M	36	ユース・ワーカー	#	1,778+165	4年パート(有)
4	M	29	コミュニティ・ユース ワーカー	#	1,578+302	5年パート(有)
5	M	36	数区ユース・リーダー	#	1,574+207	5年パート(有) 5年(無)
6	M	27	数地区担当の グループ・ユース・ワーカー	#	19,02+207	3年(無)
7	M	27	ユース・リーダー (センター)	#	16,42+180 (+118)	1年フル(有) 2年パート(有)
8	F	24	コービー・バー計画の 管理主任補佐	LEA民間 有志団体	1370	2年フル(有)
9	M	24	ユース・リーダー	LEA	1747+205	3年(無)
10	M	26	コミュニティ・ユース・ リーダー (センタ)	#	1439+305	2年パート(有) 4年(無) 2年パート, 指導員(有)
11	M	35	ユース・センター主事	#	2230+490	6年(無)
12	M	28	非参加青少年 ワーカー	#	1574+274	3年パート(有) 7年(無)
13	F	29	ユース・ワーカー (二ヶ所のセンター)	民間有志団 体組織	1574+274	5年パート(有) 6年(無)
14	M	40	ユース・リーダー補	LEA	1710	1年パート(有) 10年(無)
15	M	25	有志団体センターの 主事	民間有志団 体組織	1574+2	2年フル(有) 5年(無) 1年学校教師
16	M	26	有志団体, 組織化 職員	#	1435	1年パート(有) 4年(無)
17	M	37	コミュニティ・青少 年担当官補	LEA	2050	9年パート(有) 2年(無)
18	M	34	児童施設専門官	地方行政局 ソーシャルサービ ス部	1402	2年パート(有) 3年(無)
19	M	33	コミュニティ・ユース ワーカー (センター)	LEA	1948+306	2ヶ月(有) 4年(無)
20	M	52	コミュニティ・ワーカー	#	1574+453	10年(無)
21	M	38	ユース・リーダー	#	1990+150	2年パート(有) 12年(無)
22	M	27	コミュニティ・ワーカー	地方行政局 ソーシャル・サ ビス部	1920	8ヶ月フル(有) 2年パート(有) 8年(無)

No.	性別	年 令	任用された職名	雇用先名	給 料	過去の経験
23	M	25	コミュニティ・センター 主事	LEA	1642	2年パート(拘) 2年(拘)
24	M	28	コーヒーパー計画の管 理主任補	LEAと民 間有志団体	1506	1年パート(拘)
25	M	27	ユース・組織者	民間有志団 体(スコットラ ンド)		2年フル(拘)
26	M		ユース・ワーカー (センター)	LEA		3年パート(拘) 3年(拘)
27	M		社会福祉 アドバイザー	政 府 (西インド)		
28	M	33	青少年担当	政 府 (西インド)		
29	M	31	ソーシャル・ ワーカー	LEA (ウエールズ)		4年指導員(拘)

② ウェストヒル，教育専門大学，ユース・アンド・コミュニティ学部
(Westhill College of Education, Youth and Community
Work Section),

この大学は，1907年，ジョージ・ハミルトン・アーチボルド博士(Dr. George Hamflton Archibald)によって設立されたキリスト教系私立大学である。

設立当時，この大学の所在地周辺の教会で，日曜学校の教師の研修が大切であることを痛感したアーチボルド博士は，教会学校の教師研修の施設を創立したのが最初である。

財政的にも，信仰的にも，有名なカウドベリー財団(Cadbury Family Foundation)の援助を受けて発展した。とくに，キリスト教教育と地域社会に対する青少年指導者の養成に専念してきた。現在では，初等・中等学校教員養成部，キリスト教教育学部，ユース・アンド・コミュニティ・ワーク学部がある。

学部長は，ミルソン博士(Dr. Fred W. Milson)で，1970年代における，ユース・アンド・コミュニティ・ワークについて，政府に答申書を提出した委員会の委員長である。

専任教師は7名で，学生定員1学年40名である。

目的； 地域社会における青少年とともに，生きることのできるユース・ワーカーの養成と，青少年にかぎらず，成人老人とともに，ひろく地域社会の中ではたらくコミュニティ・ワーカーの養成を目指している。地域開発計画と住民のあり方を研究し，コミュニティ・センターの指導者としての資質能力の向上をはかる，全日制2年コースである。

入学資格，ユース・リーダーとなっていくことを希望するものは，満19才以上，コミュニティ指導者の志願者は23才以上で，いずれも，GCE試験で，5課目(必ず英語を含むこと)がO-レベルであることが要求される。入学は面接をして希望その他を話し合っって入学を許可するか否かを決定する。この程度のレベルは，普通の教員養成大学の入学資格と同程度である。

授業料； イギリス国内の居住者は，所得水準によって，無料化されている。(筆者が滞在していた年には，約80名の学生中，一人だけが，個人負担をしていたが，他は全部無料であった。)

特別コース； 通常二ヶ年の全日制コースであるが，大学を卒業した学士号をもって，他の職業について，あらためてユース・アンド・コミュニティ・ワ

ークの認証免許取得を希望する人のために、1年の全日制特別コース（学士コース）が開講されている。

教科内容； カリキュラムの基本は、理論学習、実習、個人学習の三本柱からなっている。

理論学習は、教育学、哲学、教育史、心理学、生理学、社会学入門、社会歴史学、組織管理論、現代社会問題、地域社会論、ユース・ワークの原理、などが含まれている。技能的な側面においては、コミュニティ・ワーク、グループ・ワーク、カウンセリング、マネージメント、インフォーマル・エデュケーション、がある。

実習においては、特別課目の指導助言を担当する教師とともに、技能実習をすることと、実地研修とが課せられている。

特別技能実習は、美術、ダンス、視聴覚技術、カウンセリング、レクリエーション指導、体育指導、水泳指導、グループ指導、宗教指導などが含まれている。

実地研修は、毎週3回、近郊のユース・センター、コミュニティ・センターのリーダーとして実習し、その体験をレポートしたセミナー形式のコンサルテーションをもっている。毎週3回、夜のプログラムに参加する実地研修である。

また、イースター（復活節）休暇の一週間を利用して、特別実地研修が催される。それは、小グループを編成して、合宿研修形式をとらないながら、セッジメントや、新しい地域開発の研修などに出かける。

この大学の特色としては、西ベルリン市と隔年ごとに、相互の親睦交歓研修をかねた訪問旅行がカリキュラムの中に組み入れられている。西ベルリン市のユース・ワーカーたちが、この大学のあるワイックシャー県と、バーミンガム市を訪問し、イギリスのユース・ワークの見学をする。その翌年には、この大学の卒業年次の学生が、西ベルリン市を訪問して、西ドイツの青少年育成事業のあり方を見学し、相互研修の機会と講義と討論の機会をもっている。イギリスと西ドイツの青少年育成事業のちがいなどを、体験的に知る絶好の機会である。

個人学習は、実地研修や自分のもっている課題を特別に研究することと、個人面接指導と呼ばれているいわゆるチュートリアルである。理論的学習と自分が体験したものとの統合をはかりながら、教師との個別的、人格的接触を通じて学んでいくのである。

スケジュール； 大学のスケジュールの一例は、第3表の通りであるが、時間表でもわかるように、理論、実習、個人学習を統合していく効果的な方法で

行われている。これらの特長を列挙すると次の通りである。

I) 講義は、一科目50分を越えない。

第3表 ウェストヒル教育大学の授業時間表

	一 年 次	二 年 次	学 士 一 年 コ ー ス
月	講義 インフォーマル教育 講義 コミュニティ・ワーク 講義 ユース・ワークの原理	講義 若者文化論 実習 グループ・ワーク 実習 グループ・ワーク	講義 若者文化論 講義 コミュニティ・ワーク
	〔特別 プログラム〕		
火	実習 美術・芸術 # # 講義 社会学 講義 グループ・ワーク 講義 保健・衛生 講義 英語	講義 教育学 講義 心理学 実習 美術製作 # # 講義 倫理学	実習 美術製作 # # ソージャ・ワーク・セミナー
水	特別技能実習 個人学習	特別技能実習 個人学習	特別技能実習 個人学習
木	講義 マネージメント 講義 ケース・ワーク 講義 グループ・ワーク 講義 インフォーマル教育	特別研究	特別研究
金	講義 心理学 講義 社会学 講義 宗教教育	特殊技能実習	特殊技能実習

講師は、あらかじめ理論の紹介と講義のポイントを印刷物にして学生に配布しておく。講義は、主な項目について概要を述べたのち、学生からの質問に応じていく。

Ⅱ) 実習は、100分ないし150分を原則としている。

Ⅲ) 特殊技能実習は、学生の関心と希望によって、専門別にわかれ、専門の教師を中心にセミナー形式ですすめられる。グループ運営、カウンセリング、絵画指導、ドラマ、合唱音楽、地域社会の調査などが開講されている。

Ⅳ) 個人学習は、チュートリアル時間で、各学生が教師に相談助言を求めて、学業生活、就職、私的な事柄などについて、担当教師から指導助言を受ける。

Ⅴ) 毎週3回は、夜、全学生は近くのユース・センターのクラブ・リーダーとして実習をする。実習先のセンターには、それぞれスーパーバイザーを委任して実地指導を行っている。また同時に、各種の調査研究をも行い、特別研究セミナーや、各自の課題研究のプロジェクトを同時に行っていく。毎学期2回の割合で、スーパー・バイザーと学生、チューターとしての教師との三者によって協議会がもたれる。ここでは現場での問題と、実習研修と理論との統合的理解をふかめることに集点があり、単に実地研修をしたというにとどまらず、その体験を立場の相違する側からも評価して意味づけていくところが特長的である。

Ⅵ) 学生の一週間の生活時間をみると、約50%が実習とそのレポート作成および、セミナー（小グループの討議形式の会合）の準備に費される。約20%は、特殊技能修得のための勉学と実習で、さらに学生会、クラブ活動の時間である。約10%はチュートリアル時間であり、約10%が講義法によって学習する時間である。

このように、カリキュラムの内容と、学生の勉学状況をみてくると、その特色の第一点として、学生と教師とが親しく交わりともに勉学していくという雰囲気の中で合理的に行われていることである。第二は、実習と討議という自分の能力に合致した内容を、自分の方針を尊重させて技能や能力を向上させていることである、いずれにしても、生活基盤に根拠した方法で学習できるように配慮されていることが特色であり、学生の勉学状況それ自体がコミュニティをつくっていく雰囲気をもっていることが特筆される。

卒業後の動向； このような勉学をして、ユース・アンド・コミュニティの専門家としての認証免許証を公布されて、就職していく動向については第4表

(2)に示されているような現状である。

他のこの種の大学と比較してみると、キリスト教関係の団体組織のリーダーになっていく人が比較的多い。

(2) John T. Parr (Acting head of Section) の好意によって提供された資料による。

第 4 表 学 生 の 就 職 状 況

1972年度卒業生

1. 年 令 構 成

22才 未満	6
23～25才	12
26～30才	5
31～35才	0
36才 以上	3
計	26名

2. 就 職 先

地方教育当局	13
民間有志団体	9
全国青少年団体連合	2
教会	4
YMCA	1
私立学校	2
地方行政局の社会福祉部	3
民間有志団体の社会福祉部	1
計	26名

3. 就職先の職名

	男 子	女 子
ユース・ワーカー補	4	4
ユース・クラブ・リーダー	7	1
研修担当ワーカー	1	
ユース・指導担当官	1	
地区担当行政官		1
“未参加青少年”のワーカー		1
地域産業プロジェクト担当官	1	
プロジェクト担当官補佐	1	
グループ・ワ・ク組織担当官補		1
児童収容施設福祉担当官	1	
コミュニティ・ワーカー	1	1
計	17	9

③ ロンドン大学，ゴールドスミス教育専門大学，成人教育学部，ユース・アンド・コミュニティ・ワーク部，二年制全日制コース。

(University of London Goldsmiths' College, Department of Adult Studies, Two Years Full — Time Course in Community and Youth Work)

ロンドン大学の一部門として，新しく発足したソーシャル・ワーカーの育成を目的とした二年制のコースである。ここでは，単にユース・ワーカーや，青少年担当官 (Youth Officer) になるための養成機関だけではなく，地域社会の中に入って，移民の中で働くとか，貧民層の人たちと共に生活をしながら問題の改善をはかっていくような，広い意味での意欲あるソーシャル・ワーカーとして，社会のどの部分に入っても柔軟性を発揮していけるワーカーの育成を目指している。

レスター大学や，ウェストヒル大学と比較するとき，いわゆる学校教育のカリキュラム設定というようなものがなく，公式的な教科に関する指示はないのが特長である。

公式的な枠組みの中でとらえたり，指示することではなく，自らの自発的探索の努力と成果とが学習として意味をもってくるという方針を貫いてコースが展開されている。卒業していく学生は，そこでありすべてのことが一番大切な事柄であって，その事柄を予期したり，仮想して教育的な枠組みをもってしまうことが教育の新鮮な芽をつむことになるのであるから，できるだけ学生の主体性を尊重すべきであるという立場をとっている。

さらに，現代社会のコミュニティの問題は，いままでの過去の学問や社会経験になかった出来事をかかえもっているのが特色であるから，既成の学問体系や社会経験は，役に立たないものになっているはずである。だからこそいままでの諸制約にしばられないで行うことが，現代社会の中で働くワーカーとしては必要な基礎的条件であるとしている。

このコースの主任であるクライン博士，(Dr, Josephine Klein)によれば，予知できないほどの速さで社会は変化している。しかも，人間生活の諸側面を研究していくユース・ワークや，コミュニティー・ワークに最適な理論が確立していない現状をまず認識すべきであると述べて，次のように言っている(3)。医学や法律に関する専門家の養成訓練の初期の段階では，理論があってその適用を試みた

(3) Klein, J の好意によって得られた資料による。

のではなく、いろいろな事実の積み重ねによって、体系化できるものが見え出されてきたのである。現在のユース・ワークやコミュニティー・ワークについて考えてみると、その理論もほとんど確立されていない現状である。いまあるのは、現実にはたらくことを通しての体験という事実の中から、それぞれの人間の価値を発見していき、体系をつくっていくという創造作業が営まなければならない現状である。現在のユース・ワーカーに課せられている問題は、このように事実の認識から出発していくことであって、決して仮説的理論を検証していくような考え方で進めるべきでないと述べている。

こうして新しいコミュニティへの接近が、この大学では、実験的に行われている。その具体的なあらわれのひとつに、公式的なスケジュールや時間表をもたずに、全員の参加討議を通して決定している。学校教育システムになれているものにとっては、いささか奇妙な感じがぬけないものである。

まず第一に、このコースの建物は、大学のキャンパス内に設置していない。大学の近くの下町の長屋の二軒を借りうけて、学生たちとの協同生活を営まれるようになっていく。大学という市民生活の日常性から離れた感覚を捨て、大衆生活の真只中に建物も入って、しかも全員の協同生活である。その一端としては、お茶の時間などは普通には、食堂へ行って飲む、あるいは食堂のウェイトレスのサービスを受けるのであるが、ここでは、ボランティアの学生が、自主的に台所へ行って準備してくるようになり、ごく自然に家庭生活の延長のように行なわれている。昼食時には、大学の学生教授食堂で過ごすのが普通であり、そんなことによって学生であり教師であるという身分が明らかになるわけであるが、ここでは、自分で台所に行きつくもの、まちかどのバブにでかけて軽食をとるといった、ごく日常的な行動の中にとりこめるように配慮されていると考えるべきだろう。まちかどのバブには、同じように多くの労働者が昼食にきている。こうした人たちと仲よく歓談できることも、コミュニティの中で生きていくひとつの意義でもあると理解できるのである。

第二は、入学条件である。二年コースで一年の定員は25名と決められているが、入学資格についてはその規定をもたない。普通には0-レベル5つ以上というのが教員養成の大学の場合の常識であるが、そんな学習能力よりも、専門家として将来やっていける能力と熱意を持続していけるかどうかの問題視されるのである。それ故に、入学のための資格条件はない。むしろ志願者は入学

のための面接相談によってスタッフと十分に話し合うことによって将来、この道に進んでいくかどうかを自己決定するようになっている。

第三には、カリキュラムである。専任教員が6名、カリキュラムの決定は、教師と学生との合同協議によって決定されていく。その過程をみていると大体1:12の割合で、学生の意見や考え方が尊重され採用されて決定されていく。これが何といても驚きにみえる。しかし、こうして参加と責任が自然のうちに学生の自治共同活動として浸透していくことがコミュニティを形成していく原動力になるように見うけられるのである。

しかしながら、例年の傾向をみていくと、大体次のような時間表で行われていると言えるであろう。

第一学年第一学期は、午後や夜の時間を利用して、各種の領域の活動状況の見学に重点をおく。各地のユース・クラブの実状、裁判所、市民相談所、遊び仲間の集い、ビンゴホール、など、ソーシャル・ワーカーとして知っておくべき場所や人々の動向を表面的ではあるが見学し、自分の体験として理解するよう努力している。

第二学期には、地域社会のソーシャル・ワークに専念して、短い期間であるが、それぞれの経験を通して勇気づけられることを期待している。

第三学期は、一週間のうち2日間ないし3日間は、無給のパート・タイムのワーカーとして勤務することになっている。第一学年の終了時に近づくにつれて、教師と学生とが相互に話し合い、コンサルテーションをもって一年間の自己体験をまとめるようにする。そして、第二学年の計画をたてる。

一方、第一学年の体験を通して感得されたものをまとめていく作業を開始する。体験してきたものをまとめるための理論の枠組みを考えたり、経験を体系化していくための方法を見出す努力をする。このようなことから、都市社会学、社会の組織、管理、犯罪学といった領域や、世代間に生じる葛藤、社会階級差によって生じる諸問題、権威と暴力の問題などがとりだされ、また一方では、性的問題、未婚の母、家族の崩壊といった問題が提出されて、これらをどのようにとらえていくか、その接近方法を考えていく。

第二学年に入ると実地研修というよりも、実際に自分が追求すべき領域を設定して、その分野に入り込んでワーカーとしてはたらく。ユース・クラブのリーダー、コミュニティ・センターに來ない青少年や成人に対するワーク、移民としてロンドン市に來て生活の不適應を生じている部落でのワーク、地下鉄工事労働者に対しての福祉的接近など、それぞれユニークなワーカーとしての体

験をつみ、大学に来て相互の生活経験を交流して技能と、問題にとり組む意欲を増進させるのである。

第四は、教師と学生との関係である。オーソドックスな大学教育では、チュートリアルという個人面接による指導や、セミナー方式、講義方式の併用であるが、ここでは、チュートリアルといった、わざわざ型の必要なものは設定していない。両者がいつも家庭的状況をつくりだしているから、その中でいわゆる個別の問題も解決しているようである。こうした大学の部門を、ひとつのコミュニティとしてとらえて運営していることが、実際のコミュニティ・ワークであり、お互いに責任と権利を自覚した社会の一員として生きることを体得していくのである。

卒業後の就職は、地方教育当局のワーカーとなっていく人もいるが、むしろソーシャル・ワークを創造していくプロジェクトの団体や機関に就職するものが多いのも特長的である。実際、大都市ロンドンの社会、人種問題は、定型化されたソーシャル・サービスの方法ではどうにもならないだろうし、といって新しいアプローチが確立されているわけではない。こうした現実が、コミュニティであることを自覚することから、この大学のユース・ワークとコミュニティ・ワークは出発しているのである。

④ マンチェスター工芸技術専門大学、社会科学研究学部、ユース・アンド・コミュニティ研究学科

(Manchester Polytechnic, Department of Social Studies,
School of Youth and Community Studies)

1966年、機械、化学、コンピューターなどの専門学校の統合が行われ、美術、工芸、部門と、初等、中等学校教員養成の専門大学とが再統合して、マンチェスター工芸技術専門大学が発足した。ユース・アンド・コミュニティ・ワークの学科は、1969年に教育学部に設置されたが、1972年には社会科学研究学部に移ることになった。

社会科学研究学部の編成は次の通りである。

- 1) ソーシャル・ワーカー・トレーニング課程
- 2) 巡回保健専門官トレーニング課程
- 3) 保健衛生看護課程
- 4) 青少年職業官トレーニング課程
- 5) ユース・アンド・コミュニティ・ワーク研究課程

開設されている各課程には、二年コース、一年コース、サウンドウィッチ・

コースがあり、さらに進んで学士号を取得できる道もある。

再統合される際、青少年の問題は、ユース・ワークとしてこの専門大学でワーカーの養成を行うことと、さらに高度な研究をするためにマンチェスター大学に青少年研究を設置するというように二分された。青少年研究所は1973年発足し、調査研究と青少年問題の研究者の養成と交流の仕事をしている。

この大学の特長は、マンチェスター市の再開発事業の一環として、各種の専門学校を統合したことと同時に、新都市計画として図書館その他文教関係の建物や機関が能率よく機能するための再配置がされていて、実習研修をするにしても能率のよい配慮がなされている。

ユース・アンド・コミュニティ研究学科は、一年コース（学位取得コース）と二年コース（資格免許取得コース）とがある。一年コースは大学卒業者を対象にした専門指導者の養成コースである。

入学資格： 18才以上の男女各コース12名から15名。入学に必要な学業成績は、英語を含むGCE試験でOレベルが5科目以上をとっていることを原則としている。

コースの目的： 一年コースは、すでに社会の実務経験者でソーシャル・ワークやユース・ワークの経験をもった人が、その経験を理論化し、さらにスーパービジョンを受けて、技能の向上をはかることを目指している。

二年コースは、コミュニティ・ワーカーとして、地域社会の人々と私的交流をもちながら福祉的配慮をしていくことのできる知識と技能とを修得していくことがそのねらいである。

コースの構造： 全体の三分の一は、個人・グループの実地研修が行われる。スーパービジョンを受けながら、実地研修が積み重ねられる。こうした、体験をまとめていくための支えとなっている理論的研究には、次のような課目が用意されている。1) ユース・アンド・コミュニティの研究、2) 心理学、（とくに人間成長、人格、青年、ソーシャル・グループ・ワーク、）3) 社会心理学、集団心理学、4) 社会歴史、5) コミュニケーション技能、6) 社会教育、7) 地域開発計画、8) カウンセリング、9) 青少年勤労者と産業教育、10) 青少年の飲酒と社会問題。

実地研修： 第一学年（二年コース）は、毎週2回の施設見学（主にユース・ワークに関係した機関や施設）を行い、1回は、コミュニティ・ワークのプロジェクトを行う。二学年生（学士コースも含む）は、5週間、集中的に特定のクラブや施設機関を選んで、ワーカーとして勤務する。これを2回行い、実

地研修場所は同じ場所よりも、性格の、また対象の相違する機関や施設を選ぶ。

授業料は全額無料で、各出身の地方教育当局によって、学生の生活費その他も保証されている。

この大学では、他の関連部門の課程も同時に開講されていて、それぞれ相互交流があることが、単に教育的雰囲気だけの大学にないものがある。とくに社会科学としての経済学、社会思想、商業政策的などの関連において、青少年問題をとらえていくことが容易であるところが特長である。また、マンチエスター市の中心部に位置していて、工業都市のかかえている諸問題についての事実を把握しながら学習していけるところが特長としてあげられるであろう。

⑤ 全国少年クラブ連合会、二年間のサンドウィッチコース。

(リバプール大学、構外教育学部に連携)

(National Association of Boys' Clubs, in Collaboration with Department of Extra - Mural Studies, University of Liverpool. Two - Years Sandwich Course in Youth and Community Work)

リバプール大学の構外教育学部との密接な連携によって、1970年、2年間のサンドウィッチ・コースによるユース・ワーカーの養成機関を設立した。

全国の公立ユース・センターや、少年団(Boys' Club)などで、リーダーの経験をもっている23才以上の身体強健な男女で、GCE試験がOーレベルが5科目以上取得していて、論文作成能力をもっていて、将来専門的に少年団の指導監督者になっていくことを熱望している人が入学してくる。

サンドウィッチ方式というのは、一定期間集中的にアカデミックな勉強をして、そののち、実際の職業につき、また戻ってきて、勉学をするという、理論と実践とをはさんだ方式の研修方式であり、学習者側からすると、実務につきながら、働きながら、一定期間だけ理論研究のために大学に出席して、資格を取得することのできる便利な方式である。この方式は、普通、義務教育が終了した後の継続教育において、青少年たちが働きながら、勉学をし、資格をとるための技能研修をするためのコースとして、広く採用されている英国独得の方法である。

コースの構造は大略次の通りである。

I) 最初の二学期間は、リバプール市で基礎学習を行う。基礎的学習は主に講義とセミナー形式によって行われる。講義項目は、○倫理学、○社会学原論、○地域社会開発論、○ユース・アンド・コミュニティ・ワークの背景、○地域

社会関係論，○人間関係行動論，○中央行政機構と地方行政組織，○ソーシャル・サービス，○英語と英文学，○社会歴史学，○少年団のクラブ組織と形成方法，○クラブの組織化と管理，○クラブ活動の原理，○野外活動。といった課目がある。セミナー形式によって，講義をうけたものを十分に理解する機会が与えられ，討議の中で，チュートリアル（個人面接による指導と助言）によって学習する。

Ⅱ）第一学年の第三学期には，全国各地にある少年団のクラブや，ユース・センターに就職して実際にワーカーの働きをする。もちろん，この間は大学との通信連絡によって，個別指導や，助言をうけているが，実際の指導や，カウンセリング，また，地域社会の開発計画などの仕事にもたずさわっていく。この経験は，単に実地研修生として，責任の所在が明らかでないような実習をすることではなく，自らも一人の有給者として社会的責任をもった判断と行動をしていくことが必要とされる状況の下で勤務していることである。ともすれば，学生の実習であるという甘さが問題視されるが，人間関係を真剣に扱うところに，無責任さがあるはずで，真剣に取り組まざるを得ないようになっているとも言えるのである。

Ⅲ）つづく学期とその次の学期の合計2学期間は，場所を変えて，就職する。以前の実務が全国に四散していたのに比較して，この場合は，大体全員がリバプール市の北西地方の地域内で，学生の希望する特殊技能と社会経験をつむように仕組まれていく。主な就職先は次の通りである。

イ）カウンセリング・サービス機関。この領域では，非行少年の保護，補導，結婚相談，青少年の職業選択の指導と助言，コミュニティセンターでの相談活動，アルコールや薬品中毒の人の更生相談などを含むサービス機関で働くことである。

ロ）地方教育当局でのサービス活動。学校教育，社会教育，社会福祉，図書館活動，社会開発計画などについての行政の仕組みと，実際のサービス行為との有機的な連関を体得しながら働くことである。

ハ）産業社会でのサービス。産業社会での青少年活動の実態を知り，産業訓練担当官との討議と指導助言によって，工場労働における厚生福祉，余暇対策，保健衛生施設，安全性，流通機構の諸問題などを勉強する。青少年が労働している条件，環境，組合活動と労働福祉の問題などについても学習する。

ニ）リーダーシップの技能。実地勤務している先の専門指導官などの適切な指導によって種々なタイプの指導技能を体得する機会をもつ。とくに，少年

団活動においては、休日の野外プログラムの展開の仕方、スポーツのコーチの方法、美術やドラマなどの指導技術が必要とされる。さらに、マネージメントの側面からの学習も行う。中には、勤務しながら、継続教育機関が開催している、夜間学校に出席して新たな資格を取得したり、一般教養を身につけることもできるようになっている。

N) 最終学年においては、リバプールの大学に戻って、応用的な分野での体験をまとめて理論化し、一般化していく時期となる。そして各自の基礎的学習を通して、ひとつの結論を導くようにして完結させる。

このように、サンドウィッチ方式のコースで主に少年団の上級指導者を養成するためのワーカーとして、あるいは一般社会のソーシャル・ワーカーとして、専門をいかしていく指導的立場にたつ人材を育成しているのである。

⑥ Y M C A 主事養成コース。

(Young Mens' Christian Association, in association with the North - East London Polytechnic, Two - years Course for Full - time Youth and Community Workers)

全国に110,000名の正会員メンバーをもち、430,000人以上がY M C Aのプログラムにいつも参加しているという、民間有志団体では一番古くから全国組織をもち、大規模な施設をもって活動をつづけている団体である。現在でも、約500名の専任主事があり、青少年活動の援助指導を行っている。

このコースでは、主に一年コースでY M C Aの専任指導者を、いわば企業内訓練的に養成してきたのであるが、1970年の教育科学省の示唆によって、二年制コースに改め、同時に一般ユース・ワーカーの養成機関として、各種団体の指導者養成を行うようになった。このコースは、ロンドン北東工芸技術専門大学の応用哲学部の構外教育部として関係し、課程修了者には資格証明書が与えられる。

コースの概要： 実習と理論的研究とによって講座は構成され、学生の自主的活動を通して、新しい社会における人間の生きる問題を探索していくことを願っている。

理論的な研究科目としては、生物学、心理学、社会学、神学、などを通して人間理解の問題をとらえ、言語、国際社会のコミュニケーション、社会環境の問題として人間性、などの課目で現代社会問題をとらえている。個人的学習では、キリスト教神学にもとずくところの決断、社会倫理、キリスト教信仰など

の課目を学習する。

もっとも特長的な学習方法は、セミナー形式とグループ・チュートリアル方式である。これは、小グループの編成で、個人的な指導助言をしていく共同体的方法による学習方法である。

第一学年は週2回の夜間実習をユース・クラブで行い、第二学年には、ユース・ワークにとどまらず、青少年がとりまいている環境の問題や、地域社会における福祉的活動の実習をしていく。第二学年の休暇中には、全国各地のYMCAで実地研修を行う。また、北欧諸国のYMCAの指導者たちとの交流合宿研修プログラムも活用されているのが特長である。

学生は、すでにYMCAで専門的な講習をうけて、さらに専門職としての資格をとるためにユースに出席しているものが多い。したがって、他の養成機関と比較して学生の年齢は高いし、妻帯者が多い。(平均34才)。ユース・ワーカーの養成機関というよりも、実感としては、ユース・ワーカーの再教育訓練コースと言った方がよいような学生が多い。教師と学生との関係も、共働者の集まりといった感じで、年齢差がそれほどあるわけではなく、ひとつの目標に向ってともに勉学しているという関係である。

以上、二年制全日制コースのワーカー養成について概観してきたのであるが、それぞれの養成機関の考え方、方針によって独自性を維持しているのがその特長であろう。

1973年、ユース・サービス情報センターが、こうした養成機関を終了したワーカーの就職先について調査した。第5表はその結果である。これは、1970年に、はじめて二年制のコースを設置したときに入学した人たちの第一回卒業生の就職先ということになる。ユース・サービス情報センターによると、1971年12月で求人希望をしている地方教育当局のポストは287もあり、1972年には新しい計画のために210のポストに専門ワーカーが必要とされている。したがって合計497のポストが専任ユース・ワーカーを求めていることになっている。

第5表※ 二年制コース，修了者就職先調査

(1970年入学1972年卒業者)

リーダー養成専門機関 就職先	Y M C A	ロ ン ド ゴ ー ル ド ス ミ ス 大 学	レ ス タ ー 大 学	マ ン チ ェ ス タ ー 専 大	ウ エ ス ト ヒ ル 教 育 大 学	全 国 少 年 団 協 会
ユース・センター	2	2	12	6	4	1
ユース・アンド・コミュニティ・センター		1		1		3
ユース・クラブ	1			3	11	1
ボーイス・クラブ						3
Y M C A	5				1	
地方教育当局	1	1 (グループ リーダー)	6	2	1	2
			1.ユース・ センター 1.コミュニ ティ・ワー ク 1.グループ リーダー 1.地区 リーダー 1.リーダー 補 1.ソーシャル ワーカー	1.地区 リーダー 1.地区 センター	1.地区 リーダー	(グループ リーダー)
学校併設・ユース・クラブ	2		1	1		1
コミュニティ・センター		1	1		3	
ビレッジ・カレッジ				1		
デイタッチ・ワーク	1	2	1		1	
コーヒー・バー			2			
民間有志団体（地区センター）			2			
民間有志団体（宿泊センター）	1				2	
キリスト教団体	2					

キリスト教・コミュニティ・ワーク					2	
コミュニティ・プロジェクト		2		1		
単独コミュニティ活動		1				
ソーシャルサービス局		3	1		3	
ソーシャル・サービス協会		2		1		
セツトルメント		4		2		
ファミリー・センター	1					
ファミリー・サービス機関					1	
児童収容施設			1	1	1	
コミュニティ・産業					1	
海外活動	3		2		3	
専門的研究（進学）		1			4	
未決定		5		3		3
(1972年10月31日現在)						
合計 147	19	25	29	22	38	14

※ ユース・サービス情報センターの1973年2月の調査による。

③ パート・タイムのユース・ワーカー養成コース。

ユース・ワークを推進していく原動力となるのは、直接に青少年と接して指導援助していくユース・ワーカーである。1960年代のユース・ワークの伸長期には、このワーカーの絶対数が不足して、他の関連職業の専門家にも協力を願うほどであった。

こうした状況から、青少年の育成事業に多大の関心をもち、有志者として奉仕している人たちに、若干の専門的研修をして、部分的であっても、ユース・ワークに貢献していただき、さらに有給のパート・タイム・ワーカーとして働いてもらうために、パート・タイムのユース・ワーク養成コースがもたれるようになった。

このコースは、各地方教育当局がその責任において、開催し修了者にはその証明書を交附して、有給制のランクをひき上げるというやり方もしている。

現在では、こうしたユース・ワーカーの不足を補うためという理由よりも、むしろ、専任のユース・ワーカーになっていくための予備的段階のワーカー経験をするような性格もおびてきている。ここでは、ランカシャー県の地方教育当局が行っている、パート・タイムのユース・ワーカー研修会の概要を述べることにする。各地方教育当局のあり方によって必ずしも共通な方法で研修はしていないが、ユース・ワークにおけるリーダーシップの重要性をどのようにとらえているかということが参考になるであろう。

④ ランカシャー県地方教育当局の「リーダーシップ研修」計画について。

ランカシャー県では、パート・タイムのユース・リーダー（有給者も有志奉仕者も含む）を対象にした、一年間のリーダーシップ・コースを開催している。第3章の地方教育当局の組織で、このランカシャー県をとりあげているので、ここでは一年間のユースについてのみ概略を述べよう。(4)

1) コース設定の目的： ユース・ワークを推進している、成人のリーダーシップをさらに向上させるために用意されたのがこのコースである。ユース・ワークの対象となる青少年は、14才から20才までの全日制中等学校を離れた青少年である。これらの成人になる前の青少年のリーダーとして、資質能力の向上をめざし、さらには専任（フル・タイム）のユース・ワーカーとなるためのリーダー補の試験を受ける意志のある人のために設定されている。

2) 構成： 一年を通じて、5回の週末合宿研修会、実際に活動している現

(4) Hardy, F.W.G., (ランカシャー県青少年担当次長) の好意によって資料を提供されたもの、および、筆者が参加した研修資料による。

場での30回のセミナー開催，年間3回の論文提出，最終にはさらに審査対象となる論文を提出して，口述試験と面接を受けるといったコースの構成である。

3) スタッフ； コースの責任者は，ランカシャー県の地方教育当局，ユース・ワーク担当者である。週末の合宿研修は，全県レベルで行われる。セミナーや実地研修は，各地区のチューターと助言者によって編成される。週末研修は，講義や問題提起者からの発題によって，理解をふかめ，相互の啓発をはかる。チューターは週末の合宿研修にも参加し，研修生の学習を援助するための指導をする。個人面接指導は，合宿研修でも解決されなかった問題や，実地研修の体験の中で生じた諸問題などについて相談助言をする。これが，年間を通しての中核的な研修の機会となっている。

4) コースの内容

1) 週末合宿研修；研修の内容は，第5表に示されているように，年間5回の週末を，それぞれの主題の下に行われる。課題特集の研修で，発題と，チュートリアル時間が設定してあるので特長的である。

第5表 パート・タイム・リーダーの週末研修

2泊3日（金一日）の合宿研修

主 題	1	2	3	4	5
	ユース・ワーク 背 景	青少年の背景	青 年 期	ユース・ワーク の内容	青少年の組織
講義の題目 各50分の 講義	都市の性格 農村の性格 コミュニティ 生涯教育	よろこびの日々 労働界の状況 現代の感覚 青少年とレジャー	青 年 期 法 の 道 徳 グループの力動 性 現実からの描写	新しい状況 統合性・理想 未関係青少年 (公開討議)	前提になるもの 人員構成 プログラム 野外活動の問題
討 議	3時間	3	3	5	3
チュートリアル (個人指導)	2	2	2	2	2
個人学習	2	2	2	2	2

Ⅱ) 地区セミナー。年間30回は開催されていると言われるが、チューターと各地区の研修生とが、実際に経験した問題や、現場で未解決になってしまっている特別の問題などを解決していくための機会としてある。

Ⅲ) 実地研修。実際には勤務しているユース・センタークラブで、どのようにすれば効果的なリーダーとして青少年に接することができるかを、個人指導のチュートリアルをしながら、改善していく研修である。

Ⅳ) 論文：一年間のコース中に執筆する。論文の主題は、あらかじめ指示された課題の範囲内で自由選択をして、自分の独自の発想と経験に立脚した所論を執筆する。論文は担当のチューターに提出してのち、コースの最終責任表におくられる。

Ⅴ) 講読。実践的能力の向上と同時に、理論的考察の資質能力を向上するために、文献や調査研究書の講読をも行う。チューターが、こうした方法や材料を指示する。

Ⅵ) 最終面接。各地区の行政担当表、とくに青少年担当助言者 (Youth Advisor) なども立会って、パネル方式の合同面接討議を行う。

以上のような仕組みで、毎年、パート・タイム・リーダーのための研修が継続されている。

5) 資格：こうした一年間のコースを、全部終了すると、次のような特典がある。

Ⅰ) 県が認定したパート・タイム・リーダーとして、新しく任用される機会がある。

Ⅱ) パート・タイム・リーダーの給与も、レイトが高くなって昇給がある。

Ⅲ) 将来、専任 (フル・タイム) のリーダー補となるための受験資格をもつことになる。

以上のような大要で、パート・タイム・リーダーが養成されている。

受講生は、毎年約80名を下らない状況である。この人たちの殆んどは、パート・タイム・リーダーというから、他に本職業があるのかと思っていたが、本職業で有志的な発想をもってユース・リーダーをやっていたが、ユース・ワーク専業に切り換えている人が多くいたことには驚いた。つまり、パート・タイム・リーダーが主たる職業であるというわけである。しかし、パート・タイムはあくまでパートであるわけだが、実際は、少なくとも三ヶ所以上のユース・クラブのパート・タイム・リーダーになって、生計をたてている人が多いの

である。働いている場所は、市立や、有志団体、教会などと種類はちがうが、本人にとってはユース・ワークの専業というわけである。このような現象は、つい最近になってあらわれてきたように思われる。経済的状況の不安定さと企業に働く他律的職業に比較して、若い年代との人間的接触に関心をもち、自らが独自に計画し実行していける自由さをもった職業で、しかも身分が公的に保証されるというよさがあることも見逃せないものである。

◎ ユース・ワークを推進していく指導層の研修。

ユース・ワークを推進していく上において、指導者を養成していくこと、青少年のために施設を拡充していくこと、新しい方向と指導性を発揮していくことなどは、推進していく主体である指導層の重要な課題である。

民間有志団体と、政府関係者らとが、協議して、こうしたユース・ワークの総合的課題を解決していくために、1963年および、1964年、全国民間青少年団体協議会と、ロンドン市および近隣の地方教育当局の青少年担当官らによって、3回にわたって研修集会がもたれた。

ここでは、ユース・ワーカーを指導していくための基本的理解、指導原理などが討議された。この研修協議会でワーカー養成の基本的立場と方法が打ち出され、以後のワーカー養成に対する基盤をつくりあげていったのである。(5)

ここで協議された内容を要約してみると、

1) 指導者(成人のリーダー)が若い人たちに、もっと積極的に責任を負うように奨励し、より大きな自発性をもってリーダーシップを発揮し、またもっと明確に目標をもった集団参加ができるように援助する方法を考えることが、この協議会のねらいである。

2) 協議会は、ワーク・ショップの方式で進められ、全員のプロジェクト・チームで、青少年育成事業の指導者養成のあり方を探索した。

3) 中間でまとめられた議題は次のようなものである。イ) 訓練に対する抵抗にうちかつ方法、ロ) リーダーに対して、リーダーの態度と青少年との接触をしていくやり方についての、伝統的仮説を反省してもらう方法。ハ) リーダーに対して(被訓練者)、訓練の目的を自分のものと感じさせる方法。ニ) 非

(5) Keeble, R.W.J., A Life Full of Meaning P. 222-226, Pergamon Press. London 1965

(永井三郎訳 ユース・ワーカー, P. 358-365 日本YMCA同盟出版部 1969)

指示的リーダーシップのための訓練の方法。ホ) 講義的な方法と態度および人間関係訓練との結びつけ方。へ) 人間関係における技能とその向上を目指した訓練の効果を評価する方法。などである。

4) 第二回の会合ののち、現場でこうした課題を実際的に試みて、数ヶ月を経て、ふたたび、同じメンバーが協議会を開いて結論的な領域を作成した。それは、非指示的指導の大切さを強調し、若ものの自由さを尊重する心構えで貫かれている。まとめられた4項目は次の通りである。a) 訓練は、それをうける人のニーズに関連したもので、あらかじめ魅力あるように、明確に説明せられ、被訓練者にはっきりと協力と参加を求めなければならない。できるならば最初から被訓練者(研修生)に実際の計画や準備にも参加してもらい、そしてまた、被訓練者の希望に応じてその訓練の内容を変更できるほどの柔軟性が心要である。b) 訓練をするリーダーは、訓練の内容と方法についての批判的評価を歓迎しなければならない。またリーダー自身もつねに批判的な探求心を持ちつづけ、研修生の観察を求め、他の関心をもつ人の意見もきき入れていくものでなければならない。c) 方法に関しては、まず被訓練者に対して、利用できる資源を知らせる必要がある。次いで、訓練は対人的で継続的な過程であることを知るように助ける。またいままで以上にコミュニケーションの機構に注意して、非指示的討議の機会と自由時間をより多くもてるようにする。d) 訓練は今まで以上に協力的な過程と見られるべきであって、ひとつの訓練チームを編成することによって効果的に行われることもあり、被訓練者との二方的交通を確保することによって、また、実際に働くことのできる合同委員会あるいは共同訓練機関を創設することも望ましい。

以上のような基本的な方針が確認されて、ユース・ワーカーの養成のための訓練の具体的な内容が、各地で展開されていたのである。この協議会のもたらした成果は、第1に研修訓練は、研修生中心の立場を買ぬいて行うことが効果的であること。たとえ短期的な経済的效果を期待するために権威者が枠をはめて、導くような方式をとってみてもよい。長期的にみるならば、研修生自身が体得していないが故に実用化されず、経済的效果もうすいのである。従来の講習会、研修会では、講師側の権威を維持し、またこちら側の意図を研修生に伝達することによってなりたつという考え方が支配的であったのが、訓練をする側の立場を固執するようなことをしないで、研修者とともに研鑽していかうとする基本的姿勢ができたことである。したがって第2としては、講義方法が減少したことである。知識の伝達や、権威的理論の枠組みを押しつまるよ

うな講義は、被訓練者にとっては主体性を無視したものであり、またその実効性もうすいことが認めあらわれたものである。したがって研修生の参加をうながし研修生の積極的意欲があらわれる方法が多くなる傾向がでてきた。すなわち、討議や、ロール・プレイ、ワークショップのプロジェクト法などをあげることができよう。第3には、官民一体となって、青少年育成事業をとらえていく協働体制ができることである。ともすれば、別個の独自性を主張する伝統をもっている各種団体であるにもかかわらず、こうした協力体制を組めたことは、訓練の方法を共通理解した以上に、ユース・サービスのとらえ方に同一的立場をもつことができたことを意味していると言えるのである。

こうした国全体の指導層のワーカー養成に対する基本的理解をもったことは、その後の養成訓練に大きな寄与をしたことは言うまでもない。その後、政府の援助とあいまって、毎年一回、教育視学官をまじえて、ユース・ワークの現状の分析と、新しい方向をさぐる研修会をもつようになった。

1968年には、ユース・ワークの指導者層を集めて、青少年担当者訓練コースを開催した⁽⁶⁾。その目的は、1) コミュニティの諸要求、社会の変化過程において、ユース・ワークは如何にあるべきか、とくに中等学校、継続教育、ユース・クラブなどとの関係のもち方を通して変化に対応することを考えること、2) このような状況にあつて、青少年担当官は、その役割を再発見し、役割技能の向上をめざす。とくにユース・ワークに関係した産業界や、その他の組織運営を参考にしながら、管理、運営の役割の効果的な発揮をめざす。3) 指導官としてのスーパービジョンの機能を実習し、ユース・ワーカーの指導にあたるものの、能力の向上をめざす。

約1ヶ年間で、それぞれ課題研究をもち、ワーク・ショップの形式で、3回延6週間の集中合宿研修をもって、指導者の指導のための研修を行っている。

また最近では、長期コースと同時に、短期コースをも開催して各種の研修を実施している。筆者も参加したものの中には、新しいコミュニティ建設にあつての、ユース・ワークの基本設計を実習するという研修会もあった。これは、仮想的条件が与えられて、チームワークを活用して、それぞれの哲学的発想を、実践的な諸施策に反映していくプロセスを体験学習する方法である。

このように、リーダーになる人のため、リーダーを指導する人のためという

(6) The Youth Service Officer's Course, 1968-69, Youth Service Information Centre Leicester 1970.

ように、研修担当の専門職だけでなく広く指導層の人たちが、時代的变化と主体的なユース・ワークの実現のための努力をしている。

ユース・ワークはその効果性は、働きかけるワーカーの態度、考え方、実践的技能に依存していることが非常に多い。ワーカーの養成資質能力の改善向上をいつもはかっていくときにこそその成果が得られるのである。キープル⁽⁷⁾によれば、

訓練研修は、いつも信念と希望と愛とをもった仕事である。指導者は、みずから成長している人だけが、他の人の成長を助け得るのである。と述べているが、まさしくこの言葉は、ユース・ワーカーの向上をめざす研修のあり方を明示しているものである。

(7) Keeble, R.W.J., A Life Full of Meaning, 永井三郎訳, ユース・ワーカー, P. 7-8, 日本YMCA同盟出版部, 1969,

〔Ⅴ〕 ユース・サービスの現代の課題と、今後の方向

1960年代、低迷していたユース・サービスに、積極的に必要性を提言し、実践的な計画を勇断をもって実行に移したイギリスのユース・サービスの展開は、見事という他ない。アルペマールの勧告書を忠実にしかも、具体的に計画を立てて実践し、その所期の目的を達成した政府、地方教育局、さらには民間有志団体の協力は、新しい青少年の可能性を発掘し、教育の概念の変革をもたらすほどにユース・サービスの意義を社会に示した。ついで、1970年に答申されたユース・アンド・コミュニティ・ワークの報告の中では、60年代の実績をさらにふかめ、ひろめていく方向性が打ち出された。

60年代が、サービスの全盛時代とするならば、70年代は、ワークの開始期と言うことができるほど、最近の青少年育成事業に、また新しい示唆を与えたのが70年代の答申であった。こうした変化の過程の中で、最近の特長的な傾向をとりあげ、今後の方向と将来計画の参考としたい。

(A) 最近の特長

① 教育的サービスから、福祉的ワークへ。

60年代のユース・ワークのめざましい発展は、教育におけるユース・サービスのあり方に大きな影響を与えた。

国民教育として伝統をもっていたイギリスの学校教育が、規律と服従を基本として訓育してきたのに対して、ユース・サービスは、自由、自律、協力、自己決定という人間中心的諸価値を尊重した哲学によってなされている。この対照的相違は、コンベンショナルな学校教育に対して影響を与えざるを得ないであろう。参加の自由、冒険心をもって創意工夫することの尊重といった自律性と創造性は、学校教育の中にもとり入れられるようになった。しかも、青少年の社会的地位が変化する中で、教育的サービスが、教育体系全般に変革を示唆してきたのである。

このような教育的サービスとしてのユース・サービスは、さらに理念と実践をともなって、福祉的ワークに移行し発展してきたことである。すなわち、教育的サービスは、サービス援助をする側と、その恩恵にあずかる側とに対置して、援助活動を行うことを意味する。それはどんな形態をとろうとも、与えるものと受けるものとの関係を成立させる。青少年の余暇時間への援助とし、自律性、創造性を尊重していても、教育的サービスは、相手に対して違った時点からの行為であり、恩恵的援助になってしまう。

このように、青少年だけをとりあげること自体も援助対象として対置してしまうことになる。

福祉的ワークというのは、単に青少年だけをとりあげて援助するのではなく、ともに生活を感じながら共助関係をもつことである。福祉的とは、教育が上から下へ水が流れるような異質な二者関係の中で成立するというのではなく、共生の関係をもつことによって、「生」の充実感を味わうことである。サービスが、部分的、要素的に援助する内容、対象を明確にして行うのに対して、福祉的ワークは、一全体として統合的に行為することである。ワークは協働者としてともに生きることである。

最近のユース・ワークの哲学的理念は、こうした要素的分析的な考え方から、まず事実をつかむことから出発した経験によって統合される全体的理解の時期でもある。

この考え方の推移は自然にユース・ワークの実践にも影響を与えている。それは、センターのプログラム中心の活動から、コミュニティ中心のプログラムへの転換であったり、参加者が集められて行事が行う考え方から、社会の中で生活している一人一人をとらえるプログラムへと移りかわることである。

ユース・ワークは元来的に、教育の哲学的背景をもった人が主に理論的立場をとり、そのリーダーシップを発揮していたと理解できるが、最近の青少年の状況、教育制度が完備された時点において、そうした従来の教育観を捨て去り、新しい福祉的感觉と哲学をもった時代へと移っていくのである。

余暇時間の活用を積極的に行う青少年に対する協力者としての働きかけが必要な時代にさしかかったのである。

② 参加年令層の二分化。

理念にはこうした変化をとりつつあるとしても現実の青少年の実態はどうであろうか。それは、参加人数の減少と二分化現象が生じていることも最近の傾向である。時代の移り変わりに敏感な青少年は、ユース・ワークに対しても敏感に反応する。関心のあるプログラムには自由に参加するが、そうでなければ離反する。14才以下の在学青少年と、20才に近くなってくる年令層では、人数が増大してくる現象はあるが、義務教育が修了して社会に出る15才、16才の年令層が著しく少ないのである。この原因を追求していくと、1) ユース・センターなどのプログラムは年少者向きであること。2) 年少者はセンター活動においては忠実で約束をまもり、教育的に管理しやすい。3) 15才、16才の年令層は、若い大人になっていく時であり、義務教育の修了した時点

で職業を選択するいわゆる動揺期でもあるがために、センター活動などには積極的に参加できない。4) リーダーのメンバーとの接触にもかなり影響すると思われる。などが考えられる。

もっとも自分自身の課題をもち「集まっていくセンター」で自分の問題を相談することよりも、身近かに成人の相談者がいることの方がよいのであるが、こうした参加率の低い年齢層にこそ福祉的ワークの必要性が叫ばれなくてはならないのである。また、年長青少年になってくるにしたがって、自主的プログラムを展開していく意欲をもち、すすんで行動にうつしていくが、伝統的に確立したプログラムをくずさないでいる管理者的ワーカーのあり方も一考を要する問題となるであろう。

いずれにしても、参加者の年齢層をみると、こうした問題性をはらんでいることだけは事実である。

③ 地域社会の福祉活動への関心。

ユース・サービスとしての教育的配慮は、青少年のためのものであった。それは、青少年に対して働きかける大人の援助行為である。そうした事業が、ユース・ワークの考え方として、青少年によるユース・ワークとなるとき、青少年自身が開発するプログラムは、最初は自分たちのためのプログラムが多かった。自律性と創造性を発揮して自らの成長を遂げていくことに関心が払われた。こうした現象は、サービスは与えるもの、与えられるものという関係から脱皮して、自らが創り出す力を発揮するものとして評価され、従来の教育プログラムと、ユース・サービスのあり方の相違が注目された。

現在では、この考え方をさらに押し進め、ユース・サービスが、コミュニティ・ワークとなることの意義と、その実践化の方向をたどっていることである。すなわち、自らのプログラムを自らが創り出すことから更に進んで、自らが他人とともに創り出す方向になったということである。以前には、自分たちの冒険心と創造性を発揮していくための自己充足的プログラムであったのが、社会の人々とともに歩むという方向においてプログラムを創り出していることである。それは、身障者や老人たちとの対話を通しての人間生活のふれあいをしていこうとする動きである。

従来の社会福祉的活動といえば、慈善的にあわれみをほどこすという社会事業的な色彩がつよいが、ここで発展しつつあるプログラムは、そういった一方からの行為ではなく、協同の話しあい、共働の体験を中軸としてとらえていこうとする基本的姿勢をもっていることである。このことは具体的に各地方プロ

ツクの中でがそれほどの力とは未だになっていないが、ユース・ワークのとくに年長者の活動として注目される方向である。

④ 個人中心的傾向への方向

歴史的には多元的民主主義を育ててきたイギリスは、その文化的特長として「中間集団」的機能が大きな位置を占めていた。国家、世界に高い価値をおく前に、自らの生活基盤となるソサエティ・クラブといった中間的集合体の存在意義に価値をおいていた。それは小集団、クラブ・グループ活動の文化史的側面を考察しても十分理解できるところであるし、一方、階級制が分別されていることもある意味において 中間的集合体を第一義的に尊重する傾向であるとも言えるであろう。こうして文化的特性を背景にもちながら、ユース・サービスも発達してきたと、考えてよいと思う。ユース・センターのクラブ活動あるいは、趣味、関心の同好者が自然につくりだすクラブや社交的機関は、こうした自然の文化的風土に合致していたのである。

グループ中心的、センター中心的プログラムが展開されてきた1960年代は、こうした意味から青少年のグループ活動に焦点が合わされていた。

ところが、世界的な社会価値、とくに青少年の社会的規範をつくっていった世界の潮流は、こうした伝統的習慣とは相反する、個人の価値を中心としたものになってきた。それは、青年は青年、成人は成人といった明確に区別する尺度が不必要になってきた時代的感觉や、職業においてもさほどの区別をしないで、一般的において存在するようになり方が支配的になってきたことである。ということは、一般大衆性という社会的現象の中に、全てが埋没されていく傾向をもったのである。一般的と普遍性をもつことは人間が誰とでも代替できるという便利さがあり、大衆性への埋没は、個人にとってはもっとも安易な生活態度をもって生活できるということである。集団的規制や役割遂行の無理がなく、社会の一般性の中に安住することがひとつの社会的価値をもつ生き方に変化してきたことを示すものである。

クラブ・センター中心のユース・サービスが、コミュニティ中心のワークに変化しつつある現象は、こうした社会文化現象の転換期の状況をとらえていると言いうことができよう。それ故に、ユース・ワークは、コミュニティの中での個人の生活に直接かかわっていくものとして新しい展開をしているのである。その具体的なあらわれとしては、コミュニティ・ワーカーの機能は、以前は、コミュニティにおける社会的改善、開発を推進していくグループづくりにあったが、現在の傾向としては、グループや住民運動体の核づくりとともに、個

人に対するサービス，つまりカウンセリングの機能と役割をはたすワーカーの仕事も増大してきたことである。こうして現実には，すべて集団を否定するというとらえ方ではなく，個人個人を大切にしたい発想から，個人の人間福祉をとらえていく方向に力点がおかれ，こうした活動を促進していく過程において，グループ，クラブ，センター活動があるという傾向をもってきたことである。センター中心のプログラムは，ともすれば，グループ，クラブという集団的力動を媒介とした，目的遂行のタイプが多くあったが，むしろ個人の生き方を直接の課題とするコミュニティの中での活動へと変化していつていることである。そのため，ワーカーのあり方や，技能もいちじるしく異なったものとなるのである。単にプログラムの作成，グループ指導といった技能だけでは専門職としてはたすことは不可能で，いわゆるソーシャル・ワークの技能も必要とされてきたのである。

(B) 現代の課題

以上のような最近の傾向をみるにつけ，われわれは，次の諸点について，現在のイギリスのユース・ワークの問題点をさぐってみたい。

① 教育的視点から福祉的視点への転換。

ユース・サービスが，学校教育に対して与えた影響は，ユース・サービスが，自律性と創造性に立って，青少年を援助していくところにあった。従来の学校教育はともすれば，枠組みをもった教え込みの中で服従と規律を強要する傾向をもっている。それに対して，ユース・サービスがもたらした自由性は，学校教育体系に対して可成りの変化を要請したのである。たしかに，継続教育の一環としてあるユース・サービスが余暇時間の活用を援助するというサービスで青少年をとらえていくことは，学校教育者にとって驚異でもあった。

しかしながら，青少年の社会的位置が変わり，機能が変革しつつあっても，ユース・サービスの根本には教育の思想があることは否定できない。

ユース・アンド・コミュニティ・ワークという新しい方向を打ち出したのは，青少年に対する教育的配慮に対して，より広い視野からの福祉的配慮が必要であることを強調したと理解できるのであるが，その実効性において多くの誤解あるいは不明確さが残っていることも否定できない。「70年代におけるユース・アンド・コミュニティ・ワーク」の答申の中にも，こうした福祉的視点と教育的視点が混在していることを指摘することができよう。答申の作成委員会で学校教育とユース・サービスを調査研究したフェアバリン(Fairbairn, A.N.)

を座長とした委員会の見解と、地域社会の中であって青少年育成事業をとらえて研究調査をしたミルソン (Milson, F.W.) を座長とする委員会の見解とは、必ずしも一致した立脚点に立っているとは言えない。一方は、学校教育の補完性におけるサービスとして教育的配慮を重視しているが、他方は、全く新しくとらえなおしていく人間福祉的視点をもつことが必要であると説いている。このこと自体が、70年代のユース・ワークに反映している哲学的見解のあいまさとして実践的には十分に機能していかないのではないかという危惧さえもつものである。ユース・ワークは何と言っても教育の連続過程の中でとらえられ、また実際に働くワーカーもこうした教育的訓練をうけてきている。したがって、早計に教育から福祉へと変換しない体質をもっていると言えるであろう。

しかしながら、ミルソンも指摘(1)しているように、社会的変革過程において、青少年の存在価値も大きく変革していることに注目しなければならない。一例としてミルソンは、青少年の個人消費が、全消費の支出の中で占める割合を示して、その消費傾向ひとつみても、もはや、従来の教育的姿勢よりも、全人的接触によって相互援助していく福祉的接近が必要であると述べている。1965年の全消費者の支出を100として計算してみると、ティーン・エイジャーの消費は、洋服衣料(15.7)、飲食(18.4)、タバコ(10.5)、レコード、ポータブル・ラジオ(35.0)、化粧品(20.0)、ヘアードレス(23.1)という指数になっている。このことは、もはや単に青少年を次代を担う世代であって、その準備的教育配慮であるという姿勢ではなく、同じ世代に同じように生きるものとしての同士の接近が、福祉的接近として必要であると思われるのである。

イギリスにおいては、教育事業は、ソーシャルサービスのカテゴリーに入っている。(2)したがって、社会福祉の視点といえは、教育的配慮もその中に入ってしまう。こうしたことが混乱を生ぜしめていることでもあり、また福祉という概念もつ史的に種々な変化をとげてきているので一様な解釈が成り立ちにくい問題性もある。

(1) Milson, F., *Youth on a Changing Society*, P. 69, Routledge Kegan Paul London 1972

(2) Wright, F. J., et al., *British Services*, P. 167, Macdonald & Euans Ltd., London 1968

しかしながら、これからのユース・ワークを志向するとき、教育的視点から脱脚が必要ではなかろうか。したがって人間福祉的見解に立つユース・ワークの諸接近が開発、展開していく必要があり、青少年を世代を超えて理解し、共生の実感をもつワークが必要とされるのである。

② 労働と余暇の理解の問題

労働のスペアタイムとして余暇をとらえ、その善用を支えていくのがユース・サービスの出発点であった。そのために伝統的には余暇の教育としてのとらえ方が主流を占め、レイ(3) (Leigh, J) も指摘しているように、レジャーに対する教育が、レジャーを通じての教育かという立場をとる理解がなされていた。たしかに教育の視点からレジャーをとらえていくときには、こうしたことが議論され、具体的な実践にまで反映されていくものであるから、大切にしなければならぬ問題であることは変りない。

しかしながら、青少年にとっては、レジャーを考える前に、仕事あるいは社会生活における労働意味を考えることの必要性に迫られている。時間的配分をみても、週休2日制においては5日間の生活態度の方が物理的に多く、苦痛をともなうが故に、こうした問題に対して真剣に取り組んでいくことが必要であると思われる。

西洋では、伝統的に「労働は労働、私生活は私生活」、「労働は苦痛、余暇は楽しみ」、「労働は拘束、余暇は自由」といった二元論的な考え方が支配的であるがために、片方だけを強調して志向する傾向がある。しかしながら、ユース・ワークの本質からみれば、青少年とくに勤労青少年に対する余暇の援助は、余暇の対照となる労働に対する十分な理解や考え方を自らがもつことへの援助があってしかるべきであると思われるのであるが、その点、若干稀薄であるという印象をもつものである。

つまり、勤労青少年を余暇の時間に接するユース・ワークであっても、勤労青少年の生活にかかわることによってこそ人間福祉的ワークが可能であると思われるのである。

労働の意味と余暇の意味とを相照らしあう関係をもつことによってこそより有効なユース・ワークが可能であると思われるのである。

(3) Leigh, J., *Young People and Leisure*, P.10, Routledge & Kegan Paul, London, 1971

③ ユース・ワーカーの養成の問題

ユース・サービスがユース・ワークやコミュニティ・ワークというように発展してきたことによって、ワーカーの役割も変化していかなければならない。パー(3) (Parr, J) は、こうした変化に対して、ワーカーの養成問題について所論を述べている。それによると、ワーカーの役割は、どちらかという教育論的立場にたつことが多い。学校教師の延長線上でユース・ワーカーの役割をとらえるのは、ごく自然なことであるかも知れない。しかし、ユース・ワークの内容は教師の役割だけでは不足する側面を多くもっている。専門職としてのワーカーは、もっとソーシャル・サービスの機能をはたす役割をも体得しなければならない。したがって、技能面側面においては、コミュニティ・ワーク、グループ・ワーク、インフォーマル・エデュケーション、ケース・ワーク、マネジメントの5つの領域の技能を体得する必要がある。これは、それぞれの

(3) Parr, J., Towards a philosophy for the Service, in Youth Service Vol 11, NO 4, P.3, 1971

技能を専門化すると同時に、統合されたものとして学習する必要がある。ユース・ワークは広汎にしかもコミュニティの中で展開されていくが故に、この5つの領域の技能の全部を修得して、ワーカーとして問題に直面したとき、その問題を解決していくにふさわしい技能が発揮できるように可能性をもったリーダーシップを体得することが必要であると述べている。

このことは、より専門なトレーニングを必要とし、他の職種（例えば医師、弁護士）と同じように社会で承認された専門技能として発展していくことが望まれる。

1960年代の黄金時代に、ワーカーの急造が必要であったことから、パート・タイムのリーダー育成に専念し、現在もこうしたパート・タイムのリーダーに、ユース・ワークの第一線をゆだねているわけであるが、パーが指摘しているように専門化していくときには、パート・タイムではなく専任のリーダーを養成し、専門職業として確立する必要がある。パート・タイムのリーダーの機能は、ある時代の補完作用であり、同時に、ボランティアの活動を広げる一環となっていたことは事実であり、それはそれなりに時代的意義をもっていた。しかし、新しい時代の方向性に向っていくとき、逆にこうしたシステムを拡大していくことが専門化することに反対の作用が働くと言わざるを得ない。パート・タイムは、純粋な青少年に対するボランティアの奉仕的活動を支え

ていたが、給料を補助すること、絶対数の不足から急速に拡大したことによって、当初の精神性はうすれていったことも事実として認めざるを得ない。むしろ現在では、パート・タイム・リーダーから専任のリーダーになっていくというある種の段階的役割をもってきている。それ故に、すでに職業化しているのであるが、その専門的職業として研修が不十分であると言わざるを得ない。こうした状況の中であって、ユース・ワーカーの養成は、質的な向上を必須の要請であり、またその専門技能領域も広がっていくが故に、研修が大切になっているのである。

(0) 日本の将来への方向

われらは、イギリス（主にイングランドとウェールズ）を中心に、青少年育成事業の歴史と現況について考察してきた。ユース・サービスとしての発生的必然性を有した産業革命後に社会状況から、学校教育と同等に扱われながら、その独自性を主張し、人間福祉的現点に立って、ユース・アンド・コミュニティ活動をすすめていく方向にきている現在の動向をみてきたわけである。

こうした歴史的発展を通してその試練の中からユニークな方法を産み出したユース・ワークを参考にして、今後、日本で展開されていくであろう勤労青少年の福祉活動への若干の示唆をこころみるものである。

1) 教育的感覚から脱すること。

現代の勤労青少年を考えると、必らずといってよいほど、まず青年期の生理、心理、社会的背景といった、今までの科学的理解をもって語りかけられる。青少年を理解するとき、こうした対象化した客観的とらえ方も必要であることは否定しない。しかし、その対象化したとらえ方では、はたして勤労青少年福祉が可能であろうかという疑問をもつものである。対象化して理解することは、伝統的な教育的実践の前提である。勤労青少年が何を望み、どんな生き方をしているかを知らないかぎり、彼らに手をさしのべられない。しかし、その知り方が、自らと切り離れた客観化した知り方である。

勤労青少年福祉の前提とする青少年を知るということは、こうした対象化した接近ではなく、勤労青少年とともに生きるという共生の中で知ることではないだろうか。いわば、勤労青少年と相互主体的な人格交流が可能になったとき、そこに彼らを知ったことになり、同時に福祉の実践がすでに生起していることになるのである。このとらえ方と同時性の問題が、勤労青少年福祉において、根本的に教育（いわゆる学校教育の発想の意味で）とは相違するものである。

イギリスにおけるユース・ワークがいま転換の時点にあるとするならば、こ

うした質的な、あるいは次元のちがった視点に転換しなくてはならないことに気付いているからではなかろうか。イギリスの教育は、日本の教育とは比較にならないほど、自由で制約が少なく、それぞれの独自性を発揮していて福祉的である。それにもかかわらず、ユース・ワークがコミュニティを考えていくという動きがでてきたとき、反对者が多くなり、それぞれの問題点を指摘した。それは、教育の根本的発想からの批判であり、疑問である。コミュニティ・ワークの評価をどうするか、具体的目標に欠けたいとなみがどうして意味をもつのかといった疑問から、青少年活動は目的なのか、手段なのかといったものでできている。

福祉国家として世界のリーダーシップをもっているイギリスで、なおこうした事態であるから、古い教育の根づよい思想的背景がいまもつよくはたらいっている我が国においては、イギリスと比較ができないほどの論義がもちだされるであろうことは想像できる。

イギリスがこれから歩もうとする方向は、いままで述べてきたように、青少年を成人社会の一員として歓迎していくコミュニティ・メンバーとしてとらえていくところから出発している。われわれは、この考え方に歴史的実践を通してイギリスが到達したことを、ふかく学ぶとともに、今後の日本での発展においては、勤労青少年福祉という立脚点から出発して、それに対する相互主体的活動をしていく必要があると痛感するのである。単に青少年の非行化防止とか、善導のための対策であってはならないのである。青年に何かを与えていくという教育的発想を捨て、彼らとともに歩む心構えと行動力をもって関係していくときに、福祉的接近が可能なのである。

イギリスでは青少年育成事業について、年令廃止的発想がある、といった現象面をとらえるならば、青年心理学にあるマージナルマンとしての青年の問題として整理されてしまうであろう。年令を問題にしなくなってきた根本には、青年だけをとくにとりたてて、対象化することではなく、社会に生きる一人一人の人間的にふれあいを大切にするが故に、全体の生活の中で生きる青年を考えていこうとすることであって、先述の福祉的発想の基本的理念から出発していることを理解しないかぎり、全くその意図とは反対に受けとられてしまうのである。同様なことが、今後の日本の勤労青少年福祉推進、とくにユース・ワークの中では大切にしたい問題である。

いままで述べてきたことは、要するに、いままでの教育的発想にとらわれないうで、福祉的発想を実践化していくことが大切であることを述べたのである。

② 余暇のあり方の追求

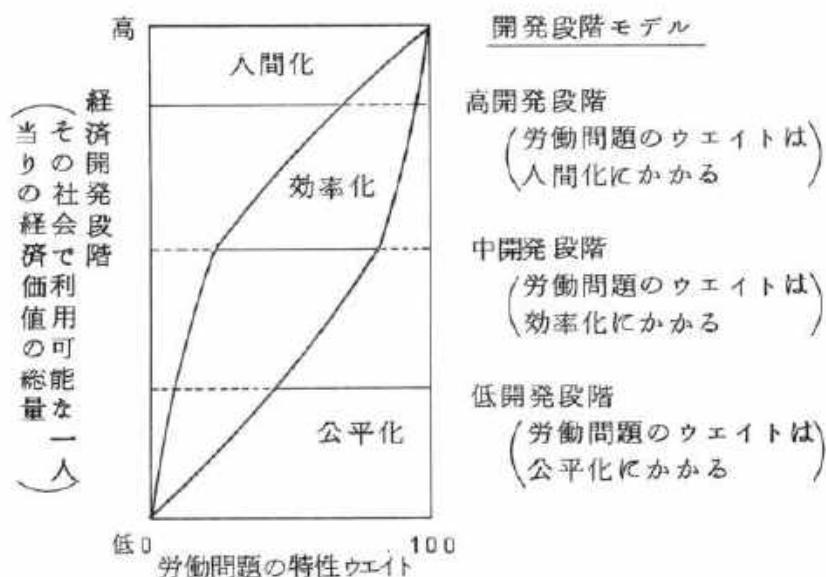
現代的課題として、労働と余暇の問題が多くの論議を呼んで、青少年にかかわる大きな問題となっているが、ユース・ワークを推進していくものについて、余暇のあり方を明確にしておくことが必要ではなかろうか。

余暇は、自由と時間と楽しさからなり立っている。その成り立っていく周囲の状況を見定めること、変化する社会にあって、その環境の変化が、すぐに余暇生活に及ぼすし、逆に余暇のあり方によって労働その他のものとの関係も異なってくる。

勤労青少年の福祉推進を考えるとときには、こうした時代環境の変化に対して敏感でなければならない。例えば、勤労者といってもその労働内容によって、その労働者がもつ意味も変わってくる。第一、第二次産業のように直接的、あるいは間接的に生産物を完成させる職種の人間の労働の意味と、第三次産業にみられる労働内容が人間関係を処理していくような場合とでは、労働の意味も当事者にとっては意味づけが相違するし、それによって余暇、ひいては人生のあり方にも変化をもたらすであろう。

一方、現代の高度経済発達段階に入った社会では、第1図に示しているように、労働によって求めていく要素も、賃金から効率、そして人間化といった労働の人間化を課題にしていく時代となってきたことを考え

第1図 経済発展と労働問題



なおす必要がある。QWL, (Quality of Working Life) といった、労働を通して生活の意味と価値を見なおそうという動向が余暇をとらえていく場合においても知る必要のある課題である。

③ 福祉推進者養成について

イギリスのワーカー養成についてみてきたように、指導者の働きかけが福祉か教育かを決定するといっても過言ではない。しかも、専門職としてのワーカーには高度の技能と人格性が要求されている。パート・タイムのリーダーが、時代的要請として必要であり、現在も大きな貢献をしているのにはちがいないが、それが逆に準専門的にしか研修と養成をしてないがために、十分な、効果的なユース・ワークができないでいるということも考えられるのである。

日本においても、このことは十分考慮しなくてはならない問題である。安易にどこかの資格講習会と併設して便益的にワーカーを養成したり、パート・タイムの委託的リーダーにたよる無責任さをもってはならない。たとえ少数であっても専任の指導者を育成していくことが、この福祉推進の事業にとって必須のものであると思われるのである。自らが人間的成長を願い、共生のよろこびを味う人間味のある指導者が、もっとも福祉的に他人の成長を援助できるからである。

の発展過程は、次の三つの段階を基礎として形成した。

Smith, J.H., (1964), Youth and Youth Groups,

Faber and Faber,

第Ⅶ章

Smith, M.P., (1965), Education, Employment and

参 考 文 献

Penguin Press.

Smith, S.W.D., (1966) A Late Fall of Meaning,

Penguin Press.

Latimer, J.H., et al., (Eds.), (1967)

Trends in the Services for
Youth.

Penguin Press.

Latimer, J., (1971) Young People and Leisure,

Longmans & Koelsa Paul.

Latimer, J.P., (1972) The Principles and

Practices of Youth and
Community work.

Chester House Publications.

Latimer, J.P., (1973) Youth Work in the 1970's,

Routledge & Kegan Paul.

高橋宗男, (1971) 社会教育と我, 全社出版会

高野昌山, (1974) イギリスにおけるユース・サービスの開発と模造,

京都大学教育研究紀要, 第20号, P. 54-56.

社会教育少年誌第5号 (1972) 海外国における青少年司書の概況

参 考 文 献

この報告書は、主に下記の文献を参考にして作成した。

- Brew, J.M., (1958) Youth and Youth Groups.
Faber and Faber.
- Carter, M.P., (1963) Education, Employment and
Leisure.
Pergamon Press.
- Keeble, R.W.J., (1965) A Life Full of Meaning.
Pergamon Press.
- Leicester, J.H., et al., (Eds.) (1967)
Trends in the Services for
Youth.
Pergamon Press.
- Leigh, J., (1971) Young People and Leisure.
Routledge & Kegan Paul.
- Leighton, J.P., (1972) The Principles and
Practice of Youth and
Community work.
Chester House Publications.
- Milson, F., (1970) Youth Work in the 1970s.
Routledge & Kegan Paul.
- 諸岡和房 (1971) 社会教育東と西、全社教連合会
- 柴野昌山 (1974) イギリスにおけるユース・サービスの展開と構造
京都大学教育学部紀要、第20号 P.25-56.
- 総理府青少年対策本部 (1973) 諸外国における青少年対策の概要

Youth Service Information Centre (1974)

Year Book of the Youth Service
in England & Wales. 1973-74.
YSIC.

参考にした報告書

Crowther 1959	Fifteen to Eighteen	H.M.S.O.
Albemarle 1960	Youth Service in England and Wales	H.M.S.O.
Bessey 1965	Training for Part-time Youth Leader	H.M.S.O.
Milson & Fairbairn 1969	Youth and Community Work in the 70's	H.M.S.O.
Seeborn 1968	Report of the Committee on L.A. and Allied Personal Social Services	H.M.S.O.
Gulbenkian 1968	Community Work and Social Change	Longmans

