

8B-7 no.55

日勤協シリーズ第3号



魅力ある職場づくり事例集

— 勤労青少年福祉推進者の活動の実際 —



社団法人 日本勤労青少年団体協議会

60/2

はじめに

本事例集は、労働省労働基準局勤労青少年室の指導のもとに、雇用促進事業団の委託を受け、「魅力ある職場づくり」の一環として勤労青少年のための「職場管理・改善事例」等「勤労青少年福祉推進者の活動の実際」についてとりまとめたものです。

勤労青少年福祉推進者制度が生れてから15年、全国各地でご苦心頂いている福祉推進者の方々は云うに及ばず、広く勤労青少年の健全な育成に寄与されておられる方々のご参考になれば幸いと存じます。

ここに、シリーズ第3号を発行するに当り、皆様のご活躍と本シリーズのご活用を心からお願い申しあげる次第であります。

昭和60年1月

社団法人 日本勤労青少年団体協議会
会長 小林 平 三

目 次

は じ め に	(1)
〔事例1〕 Q C 活動について	1
〔事例2〕 余暇活動の生かし方	6
〔事例3〕 当社における勤労青少年対策	9
〔事例4〕 女性職場リーダーの役割	12
〔事例5〕 余暇対策	14
〔事例6〕 寮における自治会活動	17
〔事例7〕 新入社員対策	20
〔事例8〕 〃	23
〔事例9〕 〃 (カウンセリングの実例)	27
〔事例10〕 〃	30
〔事例11〕 職場における推進者活動の実態と課題	33
〔事例12〕 寮 対 策	37
〔事例13〕 新入社員対策	40
〔事例14〕 〃	43
〔事例15〕 余暇対策	46
〔事例16〕 福祉推進者活動状況	49
〔事例17〕 会社行事への参加と活性化対策	52
〔事例18〕 相談業務の展開	55
〔事例19〕 余暇対策	58
〔事例20〕 〃	61

〔事例1〕 Q C活動について

1. 報告者 S(株) Oプラント 事務長
2. テーマ Q C活動について
3. 事業場規模 従業員 151人

1 職場生活に関する活動

(イ) 組織開発と職場参加について

過去三年間に亘り組織能力開発（職場の活性化）のため産業能率短期大学の上原樞夫先生の指導をいただき、組織の要請する

「課題」、個人の「欲求」、職場運営の「しくみ」、職場の「風土」の相関関係と問題点を探究してきた。毎年個人に対して実施している職場診断アンケートの結果が職場の各グループ毎に集計され、フィードバックが行われる。結果として徐々にではあるが組織としての職場が活性化する方向に向い、各メンバーの意欲は向上している。この制度を導入するに当って各事業所に職場開発推進者（管理者、グループリーダー）が任命され、本部研修者と共に毎年研修会が開催され、同推進者の自己啓発にもつながっている。

一方、組織開発とは別に職場参加の形として生産部門全体に展開が開始されたQ C運動がある。即ち各事業所でT Q C運動の取り組みが実施されるようになった。これは生産、事務を問わず品質管理の手法をとり入れ、問題解決をはかり、新たなステップを踏み出すための手段でかる。行動計画（目標）、問題解決、情報伝達、自己啓発（勉強会）、改善提案推進、成果発表が主な活動内容である。急速な展開ではあるが、当プラントにもQ C事務局が設置され、大きな効果を挙げつゝある。

(ロ) 労働条件について

労働組合（本部）との団体交渉を通じ、二年毎に労働協約が改訂され、毎回の交渉で労働条件の向上をみている。昨年の改訂時には会社創設以来最大の問題となった賃金体系の全面改訂と定年延長が合意され、新賃金制度が発足した。同時に人事諸制度の改訂に取り組んでいる。

（イ） 職場環境の改善について

4 S（整理、整頓、清潔、清掃）の実行により清潔な職場環境が維持されている。品質管理強調月間にはこの4 Sについての工場幹部、リーダーによる巡回パトロールを通じてチェックされる。

（ニ） 能力開発について

通信教育を通じ、個人の能力開発に努めている。現在当プラントに在籍する従業員151名中108名（受講率72%）が主として生産関係の種々の分野の講座を受講している。特に配慮すべき点は受講者全員が脱落せず講座を終了することである。そのため一定期間経過後に受講状況のチェックとフォローが行われる。

（ホ） 福利厚生と生活設計における将来展望

現在当プラント独自の福利厚生施設としてはテニスコート、卓球場、バレーボールコート（仮設）及び休憩室（サロン洋室、和室）を有しているが、箕面市に総合体育館、研修センターを設置し、全社的な厚生福利施設として広く活用している。独身寮、社宅も府下に数ヶ所あり、在阪事務所の従業員に利用されている。また将来の生活設計に寄与するため全社的に財産形成制度を導入し、条件適合者についてはほぼ全員がこの制度の恩恵に浴している。

（ヘ） 相談活動について

事業所ごとに健康相談室を設け、週1回専門医の来場を受け、健康相談に応じている。一方、中高年層には定年後に備え、その生活設計のため適宜ライフサイクル相談室（本社）があり活動している。同相談室では毎年50歳以上の従業員を対象として将来の生活設計に関し、きめ細かく個人的な相談に応じ、老後の生活設

計に助言と指針を与えている。

2 自由時間に関する活動

(イ) スポーツ活動と体力づくりについて

全社的に「サンサン運動」（サントリーのサン）を展開し、毎月の種目別得点表に個人別に得点を記入し、健康増進をはかっている。また昼休み時にそれぞれのスポーツ（卓球、バレーボール、テニス）を通じ、体力づくりに励んでいる。

(ロ) 文化・教養活動について

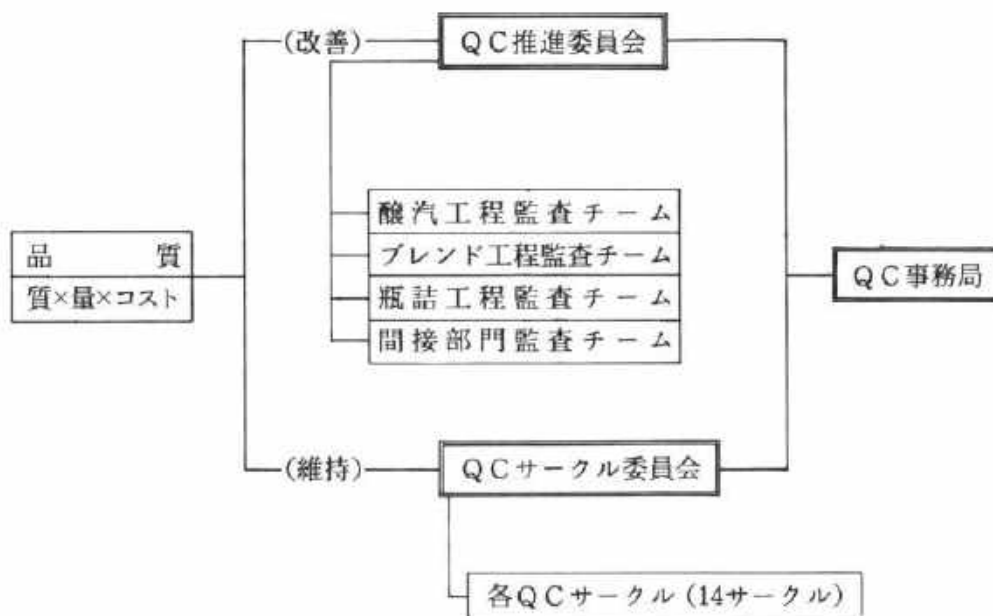
会社の基本方針として「生活文化企業」をめざすことがうたわれている。その具体的なあらわれとして財団法人を設立して活潑に活動しているが、当プラントでは従業員の個々のけいこ事（現在は華道のみ）がある。当プラントの人員構成からみて男女とも中高年者が多く、終業後の文化、教養活動についてはおのずから制約を受けるため会社主導の活動は難しい状況下にある。従って個人的に他へその活動を求めざるを得ないのが現状である。

以 上

〔添付資料〕 大阪プラントQC関係諸様式（工場提案書、QCサークル活動月次報告書、提案カード）サンサン運動スコアカード表

(大阪プラント)

大 P Q C 推進組織



- < QC推進委員会 > 大Pを望ましい状態にするチーム
 < QCサークル委員会 > 大Pの望ましい状態を保つチーム
 < QC事務局 > QC推進委員会、QCサークル委員会の活動を側面から援助するチーム

組 識	機 能
Q C推進委員会 (I/M)	1. 方計の決定 2. Q C監査チームの編成、同チームからの附議事項の審議、決定 3. Q C推進計画、実務事項の決定
Q Cサークル委員会 (I/M)	1. サークル活動の成果発表、活動に関する情報、意見交換 2. サークルリーダーの教育 3. Q C推進計画、実務事項の実施
Q C事務局 (随時)	1. サークル活動目標登録 2. Q C推進計画、実務案の起案 3. 教育関係情報の収集、参加手配 4. 各サークルの教育活動の補助 5. 提案実務 6. Q C関係対外業務 7. トータルミーティング、場内Q C大会の設定 8. Q C Weekly の発行管理
Q C監査チーム (随時)	1. 作業標準、チェック、データーシートの内容及び活用方法の監査 2. 計数把握、統計手法の活用の仕方の監査 3. 品質検査
Q Cサークル (随時)	1. サークル活動

〔事例2〕 余暇活動の生かし方

1. 報 告 者 B紡績(株) 福祉推進者
2. テ ー マ 女子寮生に対する就学指導
3. 事業場規模 640人 20歳未満 219人

従業員数 640人 (56年5月現在)

内訳

	男子	女子	計
在籍数	206	434	640
寮 生	17	252	269
20歳未満	6	213	219

1 女子寮生(252人)の就学状況

稲沢女子短大	44人	徒歩	10分
稲沢高校家政科	59人	徒歩	15分
稲沢東高校普通科	30人	自転車	15分
中部専門美容学校	18人	送迎バス	20分
美容院見習中	2人	自転車	5分
岐阜調理学校	3人	電車他	50分
文化洋裁学院	2人	送迎バス	20分
尾西高等家政学校	81人	社内学校	

2 未就学 …13人

「女子寮生の全員就学全員卒業について」

毎年春の訪づれと共に大勢の女子社員が各地より赴任してきます。家庭から預ったこうした女子社員に対し、何か資格なり、特技を身

につけて帰郷してもらいたいとの願いから、新入生全員をそれぞれの学校へ入学させています。（高校は定時制）

新入生を全員就学させるのは容易だが、全員を卒業させようとすると並々ならぬ苦労が伴うのです。特に中卒者の卒業率が低く悩みの種となっています。原因には色々な要素を含んでおり、例えば能力的に高校の教科について行けない。学校が嫌いで面白くない。友人が休むので自分も行きたくなかった。親や会社が推めたから仕方なく行った。等々……総じて中学時代から学校へ行くのが余り好きでない人が多くいます。そして一年、二年の二学期に入ると夏休みの遊びぐせがつき、欠席、遅刻が目立ち始めます。私達が何とか続けさせようと学校と協力して懸命に説得する時期です。当社では何とか怠学させない為に次のような方法をとっています。

- (1) 出校時に事務所前に設置した登下校用の名札をかけかえさせる。
- (2) 守衛所で外出札と照合する。
- (3) 病欠者には生徒手帳に理由を書き寄宿係で捺印して学校の担任へ提出させる。
- (4) 怠けている者がいる場合は直ぐ部屋へ行き出校するよう促がす。
- (5) 2日続けて欠席した場合は学校から連絡して貰い直ちに指導に入る。

以上を毎日の業務の一つとしているが、徒歩、又は自転車通学の高校生は、時として門は出たけれど登校していないことがあり、近くのスーパー等で時間をつぶし、下校時刻に帰社するので学校から連絡のない限り直ちに実態を掴むことが難しい状態です。

又、毎月行なうものとして、

- (1) 各学校毎に出欠表を作成する。
- (2) 各所属へ配布して職場からも指導してもらう。
- (3) 各家庭へも送付し協力を受ける。

こうして1人でも脱落者が出ないようにしているのだが、家庭側に就学に対する考え方が甘くやがては本人の言いなりになり、私達の説得が徒労に終る場合もあります。当社でも7人の就学脱落者を

出している現状です。主として社内学校の退学者です。問題点として、全員就学、全員卒業を打出した以上、就学脱落者が他に与える影響を考えた場合、即、退社としたいのだが、仕事だけは続けているということで、厳しい措置がとれないところに私達の悩みがあり、時間をかけて本人達にやる気を起こさせるようにしている次第です。然し、多くの成功例もあり、A子の場合がそれです。

昨年3月入社したA子は21名の仲間と一緒にE高の家政科へ入学しました。もともと能力の低かったA子が何とかして仲間について行こうと一学期の終りまで必死に頑張っていました。勉強が出来なければせめてクラブ活動でもと、下校が夜8時頃になることもしばしばありました。浮かぬ顔をして私に差出した通知表を見た時、殆どどの学科が赤点となっていました。本人にとって毎日が苦痛の連続だったのです。何とかすると無理を承知の上で学校へ送り出していた私にとって大きな反省材料となりました。早速家庭と連絡をとり学校の先生と相談したところ、「こういう状態で4年間続けることが果して本人の為になるだろうか。」という結論になり、A子と再度話合った末、社内学校へ切替えたのです。社内学校は一般教科がなく和裁、洋裁、編物、調理、茶花の5科目の実技を教えています。本科に入ったA子は全科目を習っています。手に取るようにして教わった作品が出来た時、A子は体全体でよろこびを表わしていました。そしてその秋の作品展には、子供の浴衣とスカートを出品しました。高校での判らない数学や英語から解放された満足そうなA子の顔を見た時、これで良かったとつくづく感じました。その後のA子は相変らず大きな体をゆすりながら毎日出校しています。

毎年卒業式になると卒業招待として卒業生の父兄を会社に迎え、全社一体となって盛大に祝賀会を開きます。社歌の大合唱の内に閉会となりますが、その時我が子でも味わえなかったよろこびがしみじみと私達を包んでくれます。……その反面、全員卒業が果せなかった悔も同時に湧いてくるのです。

私達は全員卒業に向って今日も西に東に足を走らせています。

〔事例3〕 当社における勤労青少年対策

1. 報 告 者 O印刷工業(株) 労務主任
2. テ ー マ 当社における勤労青少年対策
3. 事業場規模 221人 20歳未満 19人

近年、進学熱の高まりと共に新規高卒者に対する求人難が増増厳しさを増して参りまして、各企業共、金の卵を求めて必死の求人活動を展開しているようであります。テレビ、新聞等マスコミで「Uターン現象」あるいは、「郷里志向」という言葉が盛んに報道され、我が県においても今年は新規高卒者の県内就職率が50%を超えるであろうというのが関係者の方々の予想であるようです。誠に喜ばしい現象ではあります。しかしながら我々中小企業にとってほんとうに手放しで喜んでいていゝのかどうか、確かに新規高卒者の大都市志向という現象は低下の傾向にあるようであります。しかしながら一方に於て、大企業の地方進出も又、見逃せない事実であります。給料面、福利厚生面等で圧倒的な優位に立つこれら大企業の地方進出により、新規高卒者が大量に採用されており、この傾向は今後増々その割合を増して行くものと思われます。求職者の側からすれば誠に喜ばしいことではありますが、一方古来より県内に於て発展して参りましたいわゆる地場産業はほとんどが中小企業であります。福利厚生施設の整った企業は稀であります。この様な悪条件下に於て勤労青少年を育成して行く為には、各企業共大変心を配っておられることと思います。

当社に於ける勤労青少年対策

(1) 入社時対策

当社はここ数年、男子5～6名、女子2～3名の新規高卒者を採

用して参りました。18～19歳といえば特に多感な時代であります、友人関係、職場の先輩、周囲の環境等により大変影響され易い時期であります。従って、当社においては、入社時の新入社員教育において、まずお互いを充分理解し、真の友人として励まし合い協力し合い、なぐさめ合うことのできるようなふれ合いの場をつくることに重点を置いております。具体的には、入社時の合宿研修において、会社の業務内容等についての説明もさることながら、ハイキング、オリエンティリング、懇親会等、様々なスポーツ、レクリエーションをふんだんに取り入れて少しでも早く入社時の不安感を取り除き、お互いがうちとけられるよう特に配慮しております。

(2) 職場配置、能力開発

当社は5～6名のグループ制度を採用しております。若年労働者、中堅幹部、高年熟練者の組み合わせにより家族的な雰囲気の下にマンツーマン方式による能力開発、本人の職場内外に於ける生活相談、指導等に対し配慮することにより、若年労働者の定着性向上に努めております。又、印刷技能士等各種技能検定に対しても積極的に援助、奨励し労働意欲の向上を期しております。

(3) 職場において

当社は職務基準として次の6項目を取り上げ毎月一項目ずつ職場に於いて実践に努めております。

- 時間厳守
- 朝夕相互挨拶
- 来客に対する会釈・挨拶
- メモ・復唱・報告
- 制服・名札の着用
- 職場の整理・整頓

これを当社では「KM実践事項」と名付けて、毎朝、朝礼に於て全員斉唱しております。又、若年社員を中心に交替で毎週「KM実践当番」を受け持ち、その週の間、に於て特に良かった事例、或いは実践不十分な事例等の報告、検討、対策等について職場で発表して

もらっており、職場のマナー向上に大変役立っております。

(4) クラブ活動

印刷工程において一部交替勤務制を採用しているところから十分な活動ができにくい面もありますが、野球部、釣りクラブ、マイカークラブ、華道、茶道、写真の各クラブが若年社員を中心に活動しております。特にマイカークラブについては、社員駐車場の管理及び業務上、通勤途上における安全運転の呼びかけ等を通じて、勤労青少年の交通マナーの高揚に効果を見ております。

今後の課題

都市型大企業の地方進出により、福利厚生施設の乏しい中小企業各社に於ては、採用、定着性を始めとする勤労青少年対策について増増厳しい努力を強いられてくるものと思われます。このような観点から、各会夫々に対策を構じることはもちろん意義のあることですが、施設面等においては自ずと限度があるため企業相互がより連繋を深め青少年対策に取り組んで行く必要を痛感するものであります。

〔事例4〕 女性職場リーダーの役割

1. 報告者 データーサービス(株) 福祉推進者(女子)
2. テーマ 女性職場のリーダーの役割とミーティング
3. 事業場規模 50人 25歳未満 45人

当社は情報処理（パンチサービス業）を主事業とした会社で、昭和48年に設立され、現在、従業員が50人、そのうち25歳未満の青少年が45人、課長を除いて全員がキーオペレーターとして働いています。また、全員が女性というめづらしい職場でもあります。私はそのような環境の中で勤労青少年福祉推進者に選任され、その職務の重さを痛感しながら私なりに活動していることを報告したいと思います。

当社では、社員が増えたことに伴い社員一人一人の考え方等を知ることが困難になったことや計画的な事業遂行を図ること等から社の組織として11人から13人を単位とするグループ制を設けています。現在、4つのグループがありますが各グループにはリーダー（主任）を置き、リーダーはグループの面倒を見ると共にメンバーの1人1人の個性を見て、考え方等を把握しなければなりません。それによってその人の能力を伸ばすか、埋めてしまうかがかかっていますので大変重要な役割といえます。

現在、私はリーダーでもあり、推進者でもあるわけです。リーダーと推進者の仕事には共通点が多いように思います。私にとってはリーダーとしての職場生活を通して推進者としての任務を果たしているわけです。

職場では、毎日皆さんに声をかけ、話をする様心掛けています。それによって一体感を保持し相互の理解につながると考えるからです。それから毎月一度はグループのミーティングを実施しています。仕事

だけとなりますと無関心な人間、単に仕事を消化していくだけの人間関係になり、仕くことが機械的になってきます。やる気のある人間、温みのある人間関係、明るい職場をつくり維持するためにもミーティングは大変有意義だと思います。ミーティングの内容はといいますと、仕事や職場に問題があれば改善のためのミーティングを、別になければ勉強会（教育活動を含む）や、たまには恋愛論をディスカッションしてみるとかいろんなことをやります。

議題は皆んなで、もちあげるものですから考えていること、云いたいことが思う存分に発言でき充実したミーティングを行うことができます。

それからグループで誕生会を催し、カードにメンバー全員のメッセージを贈り、食事会とかボーリング大会・ピクニック等を折り混ぜて余暇を楽しく過ごすと共にコミュニケーションを図っています。

グループの構成は新入社員から6年間勤めている社員までの混合です。先輩は後輩の面倒を見、後輩は先輩のアドバイスを受けながら能力の向上に努めています。

このグループ活動のほかに会社全体の活動としましては、あるグループより問題が提起された場合、社員全体の問題として全体ミーティングを行うとか、全体的な親睦、交流を深めるためのスポーツ大会とか、パーティー等を年に三、四回計画実施しています。

各リーダーが推進者としての心構えをしっかりと身につけ、カウンセリングにもっと興味を持つことにより一層良い結果ができると思います。ですので今後の課題にしたいと思います。

〔事例5〕 余 暇 対 策

1. 報 告 者 T建設(株) 教務主任
2. テ ー マ 余暇に関する活動事例
3. 事業場規模

激変の時代といわれる今日、各企業においては、人材育成が緊急かつ重要な課題である。

建設企業である当社は、昭和43年より事業内訓練をスタートさせ、後継者の育成に努めているが、特にこれら訓練生にも企業防衛意識の高揚を図り、第1に生活指導、第2に技能の習得・向上をめざして徹底した訓練を行っている。

若年層を多数雇用する企業では、人間としての徳性の向上を図るための生活指導が最も重要である。最近の青少年の非行はますますエスカレートしている。ある調査結果によると、その原因として「親の放任と過保護」が断然多かったそうだが、当社の若年層を見ても全く例外ではない。もっともこれは人によってその解釈は千差万別であろうが……。

つい最近も、数人の訓練生が個人又は集団で深夜寮を脱け出し、実家に帰るという脱出劇があったが、その原因・動機が「寮の規則に耐えられない。高い所へ上るのが恐ろしい。仕事が苦しい。自由に遊びたい。叱られる。」など実に単純・衝動的である。「何とかなる。」という非常に安易な気持も持っている。体は一人前でも心は実に幼い。彼らのこのアンバランスな状態の時こそ危険な年代というべきであろう。

我々生活指導担当者は、これら若年層の無気力・怠惰を家庭、或いは、学校教育の責任などと言っておれない。何とか有能な職業人・社

会人に育てあげなければならない。この不安定な精神状態の若者をうまくコントロールすることは至難の技であり、大変な責任である。

一通りの形ができた現在、過去を振り返ってみると、一番苦労したのが余暇活動の指導である。休假日数が多くなり、余暇が増大したが、その利用についての能力や機会をもち合わせていないため、精神の安定を欠き、よからぬ外部の刺激に影響され、非行に走りかけた例も多かった。幸いにも我社は余暇施設として若者の最も要望の強いグラウンドがあり、また立派な体育館も完成し、絶好の余暇指導の場ができたのを機に、スポーツ活動を積極的に行い、運動の充実を図り、心身の健康作りに役立てようと計画立案した。即ち、

- 1 各競技別のクラブを作り、訓練生全員がどれかに入部し、休日の午前中は必ずクラブ活動をする。種目によっては部外よりコーチを選任し、指導にあたってもらう。
- 2 一般若年者のスポーツクラブへの参加を積極的に推進する。
- 3 一般社員のクラブ活動との連携、外部との交流を図る。
- 4 特に訓練生の根性作りに竹刀げいこ等を通じて気力の充実を計る。

以上のような計画に基づき、実行に移った。「余暇とは拘束された時間からの解放という意味で個人が自分の意思で自由に使うことのできる時間である」という説からすると、我社の計画の進め方は、時には積極的援助的指導面が強く、多少の問題があることは承知の上であったが、個々人の能力、導入段階である等を勘案し、ある程度の援助活動が必要であると判断した。

実行段階に移ってしばらくすると、我々が当初予期もしなかった現実が発見された。それはスポーツを好まない者が意外に多いということである。その原因を挙げてみると、

＜訓練生の場合＞

- 1 体力の無い者（労働による疲労でスポーツに体を使うことをいやがる）
- 2 根っからのスポーツ嫌い（運動神経の未発達）
- 3 自由時間を自分の考え通り使いたい。

- 4 集団活動を好まない。
- 5 自分の得意とする競技がない。
- 6 入校するまでにすっかり遊びぐせがついたブラブラ病的なものが案外多い。

＜修了生の場合＞

- 1 スポーツに全く興味を持たない者（ある年齢に達すると車への関心が強くなり、特に始めて車を購入する時期となるとそれに熱中してしまう。また部外の友人、特に異性との交流によって、スポーツ等に興味をもたなくなる。）
- 2 労働時間（残業等）に影響される。
- 3 出張現場等の配置となり、できない（意欲がなくなる）。
- 4 特に団体競技の場合、メンバーが不揃いで十分な練習ができない
以上の問題点にどのように対処していくべきかが、今後の重要な課題である。

しかし、次のような大きな効果もあがった。

- 1 集団生活の中での役割意識の自覚ができ、協調性と連帯意識も高まり、先輩・後輩のけじめ、お互いの立場を尊重する心が養われ、人間関係がよくなった。
 - 2 内向型の性格といわれるような生徒が非常に明るくなり、活発に発言・行動するようになった。
 - 3 健康増進に役立った。
 - 4 新規採用、定着に役立った。
 - 5 自由時間の重要性の認識ができた。
 - 6 経済的観念を養うことができた。
 - 7 職場並びに生活の中に憩いと潤いができ、学習意欲を高め、仕事に対する意欲の向上、生産性の向上につながった。
- 以上
今後、このような余暇活動を特定の限られたメンバーだけでなく、またスポーツに限らず誰でも気軽に比較的容易にできる活動を採用入れ、更に普遍的なものとし、全員が心から楽しみ、根性を培い、健康な体と人間としての向上につながるような活動ができるよう取り組んでいきたい。

〔事例6〕 寮における自治会活動

1. 報告者 N工業(株) 労務課長補佐
2. テーマ 人間形成の場としての寮自治会活動
3. 事業場規模 582人 20歳未満 14人

当社は、各種ガラスびんの製造メーカーであります。ガラスびんの製造はガラス素地の溶解を必要とするため、窯の火を止めることなく、昼夜兼行で現場作業が行なわれております。全従業員580人のうち半数の300人が三交替勤務をし、また現場作業場の中には、暑熱、騒音という悪条件のもとでの作業が一部にあることから、労務管理上もこの三交替勤務者に力点を置いて行っております。三交替勤務者の平均年令は36才、平均勤続年数は15年となっており、このうち25才未満の者は17人であります。昭和40年代後半における高度成長期は、当社においても企業規模拡大の時期であり、毎年70～80名の新入社員を迎えておりましたが、低成長時代に入り、電算機による生産管理オンラインシステムの採用にともない、厳格な定員制の下で、社員教育の徹底と少数精鋭主義へ移行し、採用を極力ひかえたために全従業員中に占める25才未満の者は6名となっております。収容能力150人の男子独身寮も高度成長期にはほぼ満員となっていましたが、現在40人となっております。

しかし、少ないながらも寮自治会活動は活発で、良い伝統を保っております。企業の将来をになう若者の社員教育の一環として、また人間形成の場として寮自治会活動を中心に御紹介します。

《体力づくりについて》

昭和53年より、戸籍上の年令より5才若返ることを目標として「も

りもり運動」を展開しております。従業員の高令化、定年延長などに対処するため、50才を過ぎても現職で十分やっていける気力・体力を自主的に維持することを目的としています。

実際の活動は、各職場のみんながいっしょになって作業開始前後に全社員一律に行う安全体操の他に、各職場ごとに作業内容に合わせた準備運動や作業後のスポーツなどを実施していますが、その企画と実施はそれぞれの職場ごとにリーダーを決めて実施しています。

このリーダーの多くは寮生です。

他に、当社には20余のスポーツクラブがあり、隔週ごとにどこかのクラブがそれぞれの種目の社内大会を行っています。

いずれの場合も青少年が中心になって企画しPRして、職場の中で体力作りの機会の少ない高令者を引っ張り出し、楽しみながら体力作りを進めるとともに、職場のコミュニケーションを円滑にするために青少年のはたしている役割は非常に大きなものであります。

《生活設計における将来展望について》

20才代の独身者の場合、生活に必要な経費は実収入に比較してきわめて少なくてすみます。いい換えると、20才代は最も貯金ができる時です。従って、この20才代に将来の生活設計をした者と、そうでない者の差は非常に顕著にあらわれてきます。

当社では、財産形成貯蓄制度にもとづく住宅貯蓄制度を奨励し強力に進めております。

すでに寮出身者で、この制度を利用して自分の家を持った者は30人おります。将来の生活設計に対し、寮生は先輩たちの状況を見たり聞いたりして、十分に自覚しています。

また、当社の三交替勤務者は深夜の割増率が59%ときわめて高率であるため、夜勤手当だけで月4～5万円となっております。そのため各種のセールのいろいろなさそいがありますので、給料から自動振込で貯蓄をするように進めています。

《相談活動について》

毎月1回寮自治会と会社との懇談会を行っています。ここでは自治会主催の年中行事である盆おどり、交流会、マラソン大会、寮祭等における企画の内容や寮生活における問題点が話し合われます。この話し合いの中で、企業の枠の中で節度ある行動とは何かを示し、企業人としての自覚を持つように指導し、自治会活動を尊重することにより、自治会活動に対する自信がついてくるものと思われます。

以上、一般的によく行なわれている活動内容のものばかりで、とりたてて紹介する程ではありませんが、当社の寮生を中心とした若年層の社会人としての認識はきわめて高いことが、近隣他社からよく指摘を受けます。

これは徹底した社員教育もさることながら、寮自治会をはじめ各種クラブ等により、若いうちから何かのリーダーとして企画し参加していくうちに、1人の人間として目ざめた結果だと思っています。

〔事例7〕 新入社員対策

- | | |
|----------|------------------------|
| 1. 報告者 | (株)M電機製作所 業務主任 |
| 2. テーマ | 職業能力を伸ばすための教育訓練 |
| 3. 事業場規模 | 従業員数 1,700人 20歳未満 230人 |

最近の若年層の問題として、学校内暴力・落ちこぼれ・非行化が盛んに取り上げられている。日本経済の高度成長期、特に物質面において非常に豊かで恵まれた環境のもとで成長した若年層の特徴として、一般的には感覚的人間、三無主義とか評されているが、ここ1～2年当社に入社している高卒新入社員も現代の風潮を反映してか、次のような特徴を示している。

- ① 挨拶がうまくできない。
- ② 将来に対する目的を持たず、現在の物質面での豊かさを享受し、甘んじている。
- ③ 責任感に欠け、自己主張が先行しやすい。
- ④ 規則などに拘束されるのを嫌う。規則を守れない。
- ⑤ 柔軟性・同年代内での協調性には豊んでいる。

このような特徴を持った新入社員が、まったく環境を異にした社会、つまり一般企業の中に入って来た場合に、以下のような問題点が企業の中に生じて来ている。

- ① 企業内での一般的な生活面において、朝夕の挨拶・返事がうまくできない。また、言葉づかいもあり知らないなどのために、先輩社員・管理監督者との間での些細な行動が人間関係を円滑に運ばない要因となってしまっている。
- ② 仕事面においては、将来に対する目的を持っていないため、仕事に対する意欲・ワークマンシップに欠ける面があり、おのずと

向上心にも欠け、職場内でのちょっとした不平・不満等の自己主張が先行しすぎ、どうすれば改善できるのかという改善努力に結びつかない。

- ③ 企業内におけるクラブ活動等への参加については拘束されるのを嫌い、消極的であるが、同年代の好きな者同志でのインフォーマルグループを形成するのは積極的である。このように自分達だけの社会を作ってしまう傾向があり、社内の諸活動が停滞しやすい。

企業内においては前述のような諸問題が生じて来ているが、このような諸問題の対応策として当社においては、新入社員教育の中で以下のような対策を取っている。

- ① 入社後3カ月間を通じ、毎朝新入社員を集めての朝礼を実施し、挨拶・規則正しい生活・朝仕事につくまでの心構えを身につけさせるよう指導している。
- ② 入社後まもない新入社員がスムーズに社内の雰囲気になじめ、また、良き産業人として成長して行けるように若手先輩社員を新入社員担当のフレッシュマン・リーダーとして選任し、細かい指導にあたってもらおうという制度を導入している。産業人としての基本的な生活のあり方や仕事に対する心構えの指導、不安なことに対する相談相手など、公私にわたり接していくというもので、毎日、朝夕、新入社員とフレッシュマン・リーダーとのミーティングを実施している。
- ③ 社内におけるクラブ活動等への参加については、新入社員集合教育訓練時にクラブ活動等、諸活動の状況・意義を説明・紹介する時間を設け、積極的な諸活動への参加を呼びかけている。
- ④ 他に、将来への生活設計や健康管理に対する指導等も実施している。

以上のような対策を取り、実施しておりますが、今後の課題としては、

- ① 新入社員教育期間内にとどまらず、新入社員が1人前の産業人

として成長するまでの3～5年の期間、一貫した教育フローの中で教育・指導を実施し、良き産業人として育成して行きたい。

- ② 教育担当者及び一部の管理監督者のみの新人教育や指導に終わることのないよう全社員のモラルアップをはかり、新人に対し、全社員が常日頃から良き産業人としての指導ができるような体制を確立する。

- ③ 新入社員の特徴を正確に把握し、その特徴を考慮した上で、良き産業人として成長出来るような指導を計画したい。

以上の点を考慮し、企業内における勤労青少年福祉推進者として、また、人事教育担当者として勤労青少年が良き産業人として成長できるよう、その職務を推進して参りたいと考えています。

以 上

〔事例8〕 新入社員対策

- | | | |
|----------|---------------|-------------------|
| 1. 報 告 者 | S 特殊製鋼(株) | 教育厚生課主査 |
| 2. テ ー マ | 新入社員受け入れ育成の事例 | |
| 3. 事業場規模 | 従業員数 | 3,166人 20歳未満 105人 |

はじめに

勤労青少年は明日の社会をになう人であり、彼等が希望と意欲をもって生き生きとして仕事に励むことは、彼等にとっても、会社にとっても大切なことである。

勤労青少年福祉法は「勤労青少年の福祉に関する原理を明らかにするとともに、関係者の職業指導の充実、職業訓練の奨励、福祉施設の設置等、その措置や施策の方針への指標を与え、勤労青少年をはじめ一般国民の心構えについての方向を示すことにより勤労青少年の福祉の増進をはかること」を目的とし、その推進役たる勤労青少年福祉推進者は、常に勤労青少年の身近にあって、勤労青少年の職場適応をはかることとされている。

勤労青少年層と見なされる、高卒新入社員の受け入れ、育成は法の趣旨にあるとおり、企業にとっても極めて重要なことであり力を入れている部分である。

今回、勤労青少年福祉推進者の活動を報告するにあたり、当社の高卒新入社員の受け入れ、育成の実態の変遷に沿い、考え方なり、活動の内容をもって報告としたい。

1 新入社員受け入れの変遷について

(1) 高卒新入社員の受け入れ

昭和38年ごろから職場への適応を主眼にした1か月間の新入社員教育訓練を実施していた。

(2) エルダー制度の導入

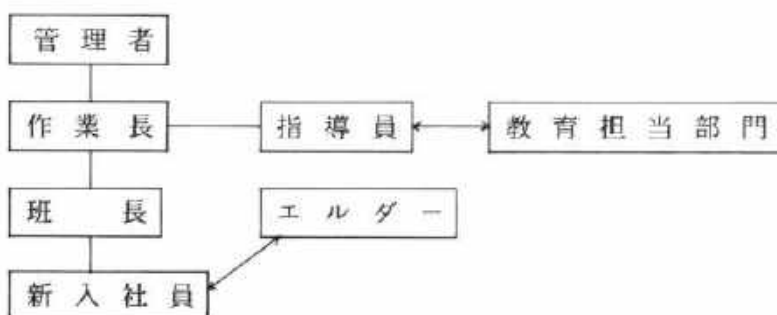
昭和48年からエルダー制度を導入し高卒者の定着を主眼にした活動をしてきた。

① 導入の背景

求人難に加えて、高い離職率という悪循環の中で労働力をいかに確保するかが生産活動を左右する状況にあり、定着を高める手段としてこの制度を取り入れた。

② 制度の概要

(ア) 組織とエルダーの役割



エルダーは監督者の職務のうち、新入社員の生活指導に関する部分を担当し man to man の指導により新入社員の定着をはかる。

(イ) エルダーの人選

職場経験5年前後の先輩から人選する。

(ウ) エルダーの活動期間

1年間とする。

(エ) エルダー教育及び援助

- エルダーの役割について1泊2日の研修をする。
- 指導員は、エルダーに対する活動の援助として謝礼を出す。

(3) 勤労青少年福祉推進者の任命

法の施行に伴い昭和46年から、採用担当、受け入れ教育担当、寮指導担当を勤労青少年福祉推進者に任命し従来の新入社員を対象とした生活指導の充実をはかった。

(4) 技能向上を中心にすえた新入社員の育成

昭和51年から54年の間、高卒新入社員の採用を中断し、昭和55年春から採用を再開した。

昭和40年代は求人難という社会状況にあり、新入社員のわがまま、甘えの気持ちが大きい一方、企業にとっても、新入社員に辞められては生産に支障をきたすという考えもあり新入社員に厳しい指導がなされず、結果において定着の状況もよくなかった。採用を再開した昭和55年ごろは求人難も若干緩和され、入社希望者の甘えも見受けられないことと、職場適応の基本は、仕事を早くマスターさせることであるという考えから、1年間の技能訓練を柱とした受け入れ教育訓練を行っている。その結果、1年後の定着率97%という結果であり、勤労青少年福祉推進者の役割の主要部分である職場適応という面では充分効果をあげている。

2 当社における勤労青少年福祉推進者の役割

勤労青少年福祉推進者は、下記の図のように、受け入れた職場の上位職位者に対する適切はアドバイスを行うことにより、新入社員の職場適応をはかることにある。

記



3 当社の高卒新入社員受け入れ育成の事例

新入社員が早く職場気風になじみ旺盛な意欲を持って生産活動に従事出来るように次の教育訓練を柱に実施する。

教 育 方 法	担 当	期 間
導入教育	教育厚生課	1 週間
配属課基礎教育	作業長	1 か月間
技能訓練	担当班長	1 年間
生活指導	エルダー	1 年間

以上、新入社員受け入れ育成の事例を交え勤労青少年福祉推進者の活動状況報告とします。

〔事例9〕新入社員対策（カウンセリングの実例）

1. 報 告 者 （株）ITセンター 推進者（女子）
2. テ ー マ 福祉推進者の活動報告
3. 事業場規模

私の職場では、毎年4月になると多くの若い新入社員が入社してくる。彼女達は、入社前には、筆記試験、適性検査、面接等を経て会社が要求する一定の能力と資質を有すると認められて採用され、入社後には、新入社員教育をも受ける。

新鮮で多様な夢をいだいて入社してきた彼女達も、会社の一員として戦力化していく中で、日々の仕事の重みと厳しさがわかってくる。そして、そこからくる重圧感・挫折感・失望感等からいろいろな問題がおきてくる。

その中から実際に彼女達が直面した問題を最近の事例からあげてみることにする。

事例1

入社して半年のK子さんが、突然2日間も無断欠勤したので、家へ問い合わせてみると、毎日出勤しているはずとのことだった。

後程の、本人の連絡によると、

「実を云うと、毎日、会社のすぐ近くまで来ていたが、どうしても会社に入ることができなかった。今の仕事が自分に適していないと思うので、会社をやめたい。しかし、自分で選んだ仕事なので、今さら家の人に云えないし、どうしたらよいかわからなかった。」とのことだった。

K子さんは、自分の悩みを上司あるいは、同僚・家族など誰にも相

談することができず一人で悩んだ結果、無断欠勤という態度で、表面に表わしたのであった。

それからまもなく、私達の励ましや、慰留の要請にもかかわらず、退社する結果になってしまった。

事例2

当社では、業務の必要上、若年社員を含め多くの社員を、他社に出向させる場合がある。A社には、すでに1名出向していたが、さらに1名増員の要望があり、通勤上、都合がよく、おとなしいB子さんに

出向してもらった。
しだらくして、B子さんが、なんだか元気がないということを耳にしていたが、まもなく、仕事で重大なミスを犯した。それもとまってかB子さんは、日々に元気がなく、会社をやめたいと云ってきた。本人に会って、詳細に実情を聴くとともに、上司と相談してB子さんを、もとの職場にもどしメンバーチェンジをした。その結果、B子さんは、すごく明るくなり仕事も非常に上達してきた。

これらの例の他にも、男女問題や、結婚問題等で悩み、仕事上に影響を与えている例もみうけられる。

これらの事例は、どこの職場においても発生しやすい、典型的な事例といえるが、これらから、うかがえることは、

- ① 自分の仕事に自信がなく適していないと思い込んでいる。
- ② 自分の悩みを、打ち明け相談することができないでいる。
- ③ 社会人としての自覚が足りなく、かつ社会への甘えがみうけられる。
- ④ 仕事上の悩みを仕事以外の活動（趣味・クラブ活動等）の中で発散しきれない。
- ⑤ 男女問題と仕事との割り切りが出きず、公私の峻別がなされていない。

等々である。

以上に分析したように、若い勤労者は、青少年の世代から成人の世

代への過渡期に面している状況の中で、

「誰にどの程度の事を、どのように相談すべきか」、あるいは、

「自分の能力は、現在の仕事に対する適性を有しているか。」等が悩みとして生みだされていると思える。

これらの現状に対し、私は、これら若い世代の孤独感をときなくすることと、能力と性格に合った適性な職場配置にすべくために、次の諸活動をやっている。

- ① 新入社員の家庭環境や各人の性格・趣味等を把握するようにつとめている。
- ② できるだけ若い人達の間に入り、気軽に話し相談できる雰囲気をつくるよう心がけている。
- ③ 新入社員が、気軽に相談できるように新入社員2～3名に対して、入社して3～4年目の先輩を1名つけ、新入社員の動向をいちはやくキャッチするようつとめている。

③に対しては、年が近いせいもあってかなりのよい効果があったので、全社的に、仕事、レジャーを通じて、明るい、そして働きがいのある職場生活を確立するよう公私両面にわたって、新入社員を指導する、指導社員制度が、作られ実施されている。

以上の事柄を通じて、まだ問題は、たくさんあるが、少なくとも、社内における勤労青少年に対して、きめ細かく配慮しているつもりである。

しかし、実際問題として、カウンセラーという仕事は、非常に難しく、職制上と別に考えなければならない点もあり、なかなかたいへんな仕事である。

〔事例10〕 新入社員対策

1. 報 告 者 I 栄養食品(株) 福祉推進者
2. テ ー マ 入社時の集合教育指導
3. 事業場規模

勤労青少年の指導について、仕事の面と余暇の面の2つについて報告します。

第1に仕事の面に於いては入社時に集合教育を行ないます。これは入社に際して必要な業務知識・社会人としての常識、また学生と働くことの立場の違いを理解されるために、約1週間寮に宿泊し研修するものです。

この研修で特に注意することは、家とはなれて生活したことがないためホームシックにかかり、社会人としても脱落する恐れがあるため、それがない様にするのと、この研修により社会人としての自覚を持つ様に指導することです。

最近の高卒で入社した者をみると、家がすぐ帰れる程近くであっても、帰りたいという気持の者が多く、ここを乗り越え独立できるかが今後の生活のための重要なポイントになるため、特に注意を払って指導します。

集合研修後は正式に職場へと配属しますが、本人たちの心は「これから頑張ろう」というヤル気と、「自分に出来るか」という不安で一杯のために、ここでも不安を取り除き、各自のヤル気を持たせるようにする心配りが必要となります。

その為に当社では、配属後に6週間で6段階にわけたプログラムのオンザ・ジョブ・トレーニング(職場内訓練)を実施します。

これは本人の不安を早く取り除き、仕事に対する自信を植え付け、もって本人のヤル気をさらに伸ばし、早く一人前の社会人となれるようにするものです。

内容的には会社の概要から始まり、業務知識・書類他手続について、豊かな生活をするための福利厚生、そして社会人としての心構えまで、集合研修の時よりさらに深く教育・指導しております。この教育では一週間ごとに各人からの報告書を提出させ、各自の理解度を把握し、不安や悩みなどの解決へのフォローを行ない、全員が早く成長する様にしています。

この6週間が過ぎる頃には誰もが職場にうちとけて、元気に働くようになっていきます。

この他、新入社員以外についても上司や先輩は良く後輩を指導し、私と連絡を取りあって、良い方向へと進んでおります。

第2に余暇の利用について報告します。

当社では藤友会という組織があり、従業員間の親睦を深めるため、また青少年の健全な育成のために各種のレクやスポーツ・文化活動を行なっております。

私はその事務局として活動しておりますが、各月に1回以上は何かの行事を行なっております。しかし最近はこちらから積極的な働きかけをしなければ、自分から進んで参加する人が少なく、企画の段階から参加を多くすることができる行事・内容を検討しなければならず、各人の積極性を引き出すことが重要になってきております。

そこで全員参加をめざして活動するわけですが、内容的にはPR活動として、ポスターによる広報・文書による職場通知を行ないます。幸いなことに当社に於いては各職場上司の理解があるので、上司の方が先に立って若い人を引っぱってくれますので参加者数は多くなっています。

行事の参加についても色々な人に聞くのですが、あまり参加しない人の返事は、参加すれば楽しいが、参加したいとあまり思わないとか、

めんどうだ、などの積極性に欠ける答えが返ってきます。

今後もこのような考えの人が多くなると考えられますので、最初に意識の改革を行ない、積極的になにごとにも取り組むように指導していく必要があると考えます。

最後に私は人事課として人の指導・教育及び福利厚生を業務として行っており、合わせて勤労青少年福祉推進者でありますので、その活動は行ないやすく、幅広い活動が出きます。これからも現在の活動に甘んじることなく、もっと広く、より効果的な活動を行ないたいと考えます。

以 上

〔事例 11〕 職場における推進者活動の実態と課題

1. 報 告 者 T電気(株) K工場厚生担当課長
2. テ ー マ 福祉推進者の実情と活動について
3. 事業場規模

一般的に、企業人の立場である集団（組織）を見ると、一番の関心事は¹⁾「どういう必要性があったのか」、「どのように機能しているか」ということで、形式にはそれほどこだわらない。

特に必要性については、企業活動にどのように貢献するか、といった直線的なことばかりでなく、従業員の資質の向上、または有効な余暇活動等を含めた検討結果となる。

また、どのように機能しているかは、その集団の存在価値を左右する重要な事柄で、もし機能していない場合、本当に必要性があるとは言えないことにも通ずるからである。

推進者活動の基盤は、それぞれの企業内であることは述べるまでもない。それも集団としてではなく、個人としての役割を持っている。はっきりした役割を持っている。はっきりした役割を持っていながら、定着のむずかしさがあるのは、どこに原因があるのだろうか。

一方、これを克服する手立てはないものかと、試行錯誤を重ねながら、実践してきたのが福推協であろう。川崎地区という、小さな集団でのできごとから、福推協、推進者を云々するのは、いささか説得力に欠けるが、必要性があり更に機能する福推協、推進者をめざし、何をどう志向すべきかを求めている、ということでご理解いただきたい。

＜職場における推進者活動の実態と課題＞

企業における福祉施策は、企業活動の大きな柱である。福祉にか

かわる労使間の話題が、多くなっていることからしても、それが充分にうかがえる。そして、福祉施策は全従業員を対象としたもので、青少年だけを対象とすることは少ない。

こうした企業の実情のなかで、推進者として定められた役割をもって、活動することのむずかしさを知る必要がある。そして、推進者の企業内活動が、定着していない原因を推進者個人の能力、資質に責を求めるのは、どうであろうか。その前に、企業の組織体系からみれば、不自然な役割もあることを理解しなければならない。

例えば

- 事業所における福祉推進計画の作成
- 職場適応、寮生活上の相談、指導援助
- 青少年の教育

といった項目は、それぞれの部または課に、担当者をおいて実施しているのが通例で、推進者が工場長または総務部長クラスならともかく、あるセクションの課長、担当者クラスでは及ぶところではない。

こうしたことが、推進者の企業内における立場、存在意義と深くかかわりあいがある。要は、推進者の存否にかかわらずなく、企業の福祉諸施策は、着々と進行している事実を前に、果して意識づけられた推進者が、生まれるであろうかと危惧するものである。

＜福祉推進者協議会活動＞

企業内活動の実態は、これまで述べたとおりであるが、自主的集団である福推協活動は趣をことにする。集団として充分機能しているか否かは別にして、推進者らしい行動ができる場であると思える

川崎地区福推協の場合、別紙年間スケジュールは、三委員会と三委員会の委員で構成される幹事会で検討、実行される。

② 三委員会の役割

- 研究委員会（5名）

推進者を対象とした行事の企画実行

○研修委員会（6名）

青少年を対象とした行事の企画実行

○広報委員会（4名）

機関紙

それぞれの分担のなかで、集団としての行事等はキチンと消化される。これは、個人として不可能なことも、集団になれば可能となる集団の良さであろう。

とは言っても、会員会社100社が、すべて真剣に対応してくれていることではない。会費だけの会員が、約60パーセントを占めており、それが小企業に集中しているのが、特徴である。

福推協を運営する側からすれば、極力、多くの参加を願うのは当然で、事務局である県労働センターからのコンタクトを強めても、反応は弱い。

<まとめ>

推進者と福推協のありのままの姿を紹介した。推進者役割は、企業内における管理監督者の役割そのものであり、先輩としてのあるべき姿でもある。たとえ、推進者として意識する行為がなくとも、良き指導者、良き先輩とて青少年と共に考え、共に行動する気迫があれば、本来の目的は達し得るはずである。

福推協は、推進者同志、推進者と青少年が自然にふれ合うことができる仲介の役割をもっている。そこで何を得たか否かは、これこそ推進者個人の問題であろう。

最後に、今年9月に実施した「第6回川崎地区勤労青少年宿泊体験研修会」には、44名の若者が参加してくれた。青少年代表の実行委員8名は、就業時間後に労働センターに集合、（12回）全て、自らの手で創り上げ、立派に研修を成しとげた。

参加者のほとんどが、「来て良かった」と述べている。数的には少ないかも知れない。しかし、喜んでくれる若者がいる限り、この活動を持続させなければならない。

ある青少年は、福祉員とのつながりを持ち、ある青少年は青少年センター、そして推進者と結びつきができれば、全体として、相当な活動になるはずである。ひとつの組織に、青少年を結集させなければならない、という発想を捨てれば、推進者としてのジレンマも昇華できると信じている。

以 上

(川崎地区勤労青少年)
福祉推進者協議会会長

〔事例12〕 寮 対 策

1. 報 告 者 N(株) S工場福祉推進者
2. テ ー マ 寮の環境改善について
3. 事業場規模

福祉推進者としての活動報告となると、適切でない気もしますが、当工場の推進者は人事課長、係長という地位にあり、人事課の業務分掌が従業員の福利厚生活動にも関与していることから、職務遂行上、推進者という意識よりも、人事課の日常業務の一環という感覚が強いことは否めません。

その点を御了承願って「寮の環境改善について」を主題にし報告したいと考えます。

当工場は従業員の半数近くが、寮生活をしているため寮をはじめとした福利厚生施設の改善が、人事管理上重要な役割を占めています。

日本フェルトは、レクリエーション活動の統一的運営をはかるため、昭和38年にスチュアード制度を導入し現在に至っております。工場の主だったレクリエーション行事はスチュアードが企画実行しており、職場における文体活動に大いに寄与しています。

寮は、自治会組織になっており、自治会役員と人事課（福祉推進者）で毎月一回連絡会議を開催し、双方の希望を出し合い環境の改善につとめ楽しく生活できるようにしています。

最近一年間の間に実施したものなかで、[※] 外泊基準の改訂『について取り上げてみたいと考えます。

寮生は東北地方出身の未成年者がほとんどで、外泊については自治会規則の規定として、三親等以内に限定されていきました。どちらかといえば厳しい規定で、そのために虚偽の届で、友人宅に外泊する傾向

が見えてきました。

外泊し得る範囲の検討が、自治会役員と推進者の間で行われ、結局、日常の行動の責任は未成年であっても独立している以上、自分が持つべきで、この際基準の改訂にふみ切ってはということになり、次のように条文を変更しました。

「外泊しうる範囲は、原則として三親等以内とする。ただし、特別の事由で他の寮や友人宅又は旅行等により外泊を必要とするときは、事前に予定を、寮長並びに寮務に申し出て許可を必要とする。この場合、連絡先がはっきりしていなければならない。」

改訂の結果、大きな問題もなく運用されており、生活環境の改善がなされた一例といえましょう。

もう一例は、[※]寮の各階毎に冷蔵庫の設置^①について触れたいと思います。

企業によっては、いまだ冷蔵庫などずい分遅れていると思われるところもあるでしょうが、当工場の寮は、この半年ぐらい前に完備された次第です。集団生活で工場給食を実施している以上、冷蔵庫の必要はないという判断もありましたが、自治会の強い要望もあり、衛生面に気をつけるという条件で、各階に設置、毎月一日に会社、自治会代表で寮巡視をする際に冷蔵庫の使用状況をチェックし、不衛生なところがみられると、その都度、自治会代表に改善するよう指示しております。

主に寮の問題を取り上げましたが、福祉推進者という見地からみますと、体育館、野球のグラウンド、テニスコート等りっぱな厚生施設があるにもかかわらず、施設を活用している人が非常に少なく、テレビ、ステレオなど自分中心の行動が見受けられ、余暇の有効活用という面で、まだまだ積極的に活動しなければと、痛感している次第です。

そこで、推進者として今後の活動目標はどうあるべきかを考えると、寮生は、親元を離れて生活しているので、推進者が親がわりとなり、カウンセリングを活発にすることが、一番望ましいと思われます。寮生活は集団生活である以上、大なり小なり個人を抑圧しなければなら

ないため、悩みを持っています。

悩みのはけ口は、先づ人に相談することであるならば、推進者がその相手になり、勤労青少年が健全な社会人に育っていくよう、努力したいと考えております。

非常に雑駁な報告になりましたが、勤労青少年の福祉行政の参考に供せられれば幸いです。

〔事例13〕新入社員対策

1. 報告者 (株)T 総務部長
2. テーマ 新入社員の入社前及び入社後教育の実態とその内容
3. 事業場規模

1 新入社員の入社前及び入社後教育の実態とその内容

入社前教育としては、採用決定と同時に、第三者が、正しく理解判断できる字や数字を書けるようペン習字の実習を行わせ、定期的に会社へ、その成果を提出するようにしている。また、実社会に、スムーズに適応できるため⁸⁾挨拶⁹⁾を中心としたビジネス・エチケット・マナー及び社会人としての心構えについて、予め予備知識をもてるよう「諸君、名刺で仕事をするな」(PHP研究所刊、扇谷正造著)他、人間関係に関する書物を、最低三冊以上読ませ、感想文の提出も求めている。

入社後教育としては、ビジネス・エチケット・マナー、職場における人間関係、電話のかけ方、受け方、社会人としての生活設計を主題とした小グループによる討議方式、ロールプレイングで、共に考えたり、実演したりして、身につけるよう指導している。

配属に当たっては、予め実施している適性テストの結果と、研修中の言動、態度などを、十分観察して、通勤時間も考慮して決めている。

配属後は、3カ月毎にフォローアップ研修を実施し、過去3ヶ月間を振り返って、嬉しかったこと、辛かったこと、イヤになったこと、ミスをしたことなど、KJカードで書き出させ、内容を整理して、自分達で、解決できること、先輩・上司などの指導のあり方、会社としての仕事の仕組みにおける改善点などをまとめて、自分達

の努力でできることは、それぞれの努力目標とし、会社として留意しなければならないことは、文書で、全社に配布し、職場環境の改善、能力開発、職場参加などに役立てている。

2 職場環境の改善について

毎年半期に一回づつ、組織風土調査を実施し、その結果を各課で、公表、問題点を提起しあって、改善策の話し合いをさせ、実行に移すようにしている。

会議の運営については、各職場で選出されたメンバーで、ルールをつくり、誰でも、気軽に意見を出せるよう工夫をこらしている。

3 相談活動について

勤労青少年の動静については、関係各部門の上司、先輩、同僚、本人などから、情報を入手し、直接、職場に出向いて、個人面接を行い、それぞれがかかえている不平、不満、悩みなどを聴き、アドバイスしている。

4 推進者制度と今後の課題

日本生産性本部等の「働くことの意識」調査でも、明らかなように、仕事や職場のなかでの悩みごとや、私生活上での悩みごとについて、上司や会社の相談係に相談することは、きわめて少なく、先輩や同僚に相談することが多いという事実から、各職場の身近な先輩（勤労青少年より2、3才年長者）の中から、信望のある者を選び、リーダーとしての研修を行い、いつでも、どこでも、気軽に相談できるサブ・リーダー制（推進者の補佐役）を導入することが必要であると思われる。

勤労青少年福祉推進者協会連合会では、この点を重視し、各地区協会と協力して、各企業のサブ・リーダーの養成に力を入れているが、大変好評で、毎回多数の参加者を受けいれている。

問題は、各企業が、推進者とサブ・リーダーを、どのように機能

的に結びつけ、実効をあげるかであるが、今後の一つの課題ではないかと思う。

〔事例14〕新入社員対策

1. 報告者 (株)T 人事課長代理
2. テーマ 新入社員の教育
—生活活動とレク活動への参加—
3. 事業場規模 1,300人 20歳未満 126人

現在当社では26才以下の勤労青少年は男子88名、女子609名、計697名で中に20才以下の青少年が126名居ります。業体が百貨店ですので、若年女子労働者が大半を占める企業です。選任の推進者は1名ですが幸い仕事の上で人事課に所属していますので、人事課、能力開発課、組合等のバックアップを受け、勤労青少年について社内外を問わず指導育成にあたっています。

特に中心になるのは毎年100名～120名の新入社員が入ってきますが、入社1年目が大変重要な時期に当ることから、入社時教育と共に1年間の生活指導には十分力を注いでいます。

まず、入社時の教育が2週間で終了すると職場への配属となりますが、配属も多様な職場がありますので入社時教育中に希望調査表により希望職種を提出してもらい個別に面接をし、できるだけ個人の希望するセクションに配属するよう調整し配属します。その後、6ヶ月間は新入社員1人1人に、職場での仕事を通しての教育生活指導また余暇時間についても相談にのってくれるシスターコーチが、朝出勤から付きっきりで指導にあたります。そして新入社員が仕事上の疑問等でその日に解決できなかった事がらを、各自の質問ノートに記入すると、翌日にはシスターコーチの解答解決方法が記入されノートが返ってきます。

このようにして6ヶ月間は、商品知識・基本となる販売動作等、細かくスケジュールを組み愛情を持って指導し、1日も早く1人前の販

売員になるように教育を行なっていきます。しかし、その間には個人的な問題や人間関係で悩むこともあるようです。そんな時には閉店後、喫茶店等で語り合い、人生相談にまで話がおよぶことが多々あり、先輩社員と新入社員の親睦もだんだんと深まっていくようです。

こうして3カ月が過ぎた時点で、シスターコーチの報告会を能力開発、人事推進者で行ない、新しい指導方法、方針を立て指導に当たさせます。シスターコーチの人選にあたっては、入社4～5年の中堅女子社員のリーダーを指名し3日間、よりよい社員に仕立上げるための指導方針等を与え、適切な指導ができるよう教育がなされます。

また、この時期に合せて遠隔地より入社の新入社員については第一、第二ひまわり寮に入寮することになります。この寮には寮監、寮母がいますが、寮自体の運営については自治寮になっていて寮生の主体制を認め自治運営で行なわれています。寮則、食事等にいたるまで寮生全員で協議し決定されています。これは一例ですが、寮の食事の件で、どうしても残飯の量が多いため寮生で話し合いを進め、それまで業者に委託して食事を出していたのを、寮生が材料を仕入れ、調理をお願いする賄いの方を4名雇い、寮生共に料理の勉強を兼ね交替で食事の準備をするようにしました。それから、大変好評のようで残飯も少なくなり、これも寮生の自主的な姿勢が好結果をもたらしています。又、新入寮者には先輩が各部屋1名が相談指導にあたっています。寮生のみで解決できなかったことは、寮監（推進者）寮母と一緒に相談業務にあたることもあります。私達が寮に出向くことは新入社員の入寮時、寮の建物管理上の問題の時以外ではクリスマスパーティー、花見、新入社員の歓迎会、ソフトボール大会、卓球大会等が行なわれる時に招待されて行きますがほとんど寮生の運営にまかされています。

入社3ヶ月過ぎますと、週休、連休制度が始まり、中には連休を利用しハワイ旅行やグアム旅行に出かける者もあります。その他、余暇時間については人間性回復のために、レクリエーション活動を積極的に展開しています。だれもが、1年間を通じ、どれか最低一つの行事に参加することを目標に多種多様な趣味、欲求に応じた行事を企画

し、又家族が参加できる行事計画を含み実施し、行事についてはフロアリーダー、職場レク担当、特に若い人が中心になり委員会を作り次のような行事を行なっています。

1月 スキーツアー

2月 囲碁将棋大会、スケート教室、冬山登山

4月 潮干狩り、球技大会、フロア対抗野球大会

5月 ゴルフ大会

6月 ハエ釣大会、社長杯争奪野球大会

7月 映画観賞会

10月 運動会、文芸展、社長杯争奪野球大会

11月 もみじ狩、サイクリング

12月 クリスマスパーティー

個人の余暇時間についても、テニス、バスケット等は夜間施設を利用し他企業との交流も増えつつあります。このように勤労青少年の指導育成にあたっては各セクションの協力を得て、勤労青少年の自主性を尊重し推めています。入社1年の定着率は毎年100%近くで落伍者もなく推移しています。

今後の課題としては他企業の勤労青少年、又地域の勤労青少年とのふれあいの場をより多く作ることに力をいれていかなければならないと思います。これにつきましては行政の力をお借りし、ぜひ大分市にも勤労青少年ホームのような施設を1日も早くと望むところです。

〔事例15〕余 暇 対 策

1. 報 告 者 N電機(株)
2. テ ー マ 勤労青少年の余暇の有効活用について
3. 事業場規模

1 福祉推進者の所属、地位について

当社の従業員のスポーツやレクリエーション等の余暇の有効活用については、総務課厚生係を担当部署とし、各種行事の企画・立案指導等の職務を遂行しております。ただし当社のレクリエーション活動のあり方として、会社からの一方的な押しつけによる活動とし、てではなく、できるだけ多くの参加を得ることを目的として、各職場を代表した形でのレクリエーション・リーダー（略称レクリーダー）を選任し、又、組合には行事部があり、この二つの組織のレクリエーション事務局として総務課長・厚生係を配置し、レクリエーション活動に関しての年間活動計画の企画・立案等全ての内容をこの組織が運営する形をとっております。こうすることによって、仕事上の縦割りの組織とは別に、横のつながりを重視した組織として全員の意見を吸収できるようにしております。このような当社のレクリエーション活動の組織運営のキーポイントとなる事務局に福祉推進者を選任し、勤労青少年の余暇の有効活用・福祉推進に反映できる体制となっております。又、福祉推進者を総務課長とすることにより、職務の性格上、対外的な各種情報の入手が容易であることから、社外でのレクリエーション活動への窓口となつての参加も積極的に推進するようにしております。

2 具体的実施内容について

(1) 全体から個別化へ

従来、会社のレクリエーションとしては、会社全体での行事として、壮年・青少年等を問わず一つの大きな枠の中で考えて運営し各年齢層全体での企画・立案を実施していましたが、最近のレクリエーションの傾向として、多様化・小グループ・個別化の傾向が顕著になり、その対応として全体行事を実施するとしてもその回数を少なくして、各階層別・各グループ別とか目的別・コース別等の参加対象者の意識を企画段階で取り入れて検討する方向に変化してきております。このため、例えば、従来、一泊旅行としては、出発から帰着まで全て団体で行動し、夜は宿泊先での宴会と決まっていたのですが、この内容では段々参加者が少なくなってきたため、宿泊先での宴会も食事会程度にとどめ、又、昼間の行動も行先地で自由時間を多くとり各自が自分でコースを選定して集合時間までグループ単位で行動できるように立案するなど企画段階での検討が大変複雑になり難かしくなっているのが現状です。

(2) 会社行事からサークル活動へ

以上述べてきましたような内容で会社のレクリエーション活動を実施しておりますが、特に青少年においては、こうした断片的に実施されるレクリエーション以外に、勤務終了後帰宅するまでの間とか、又、休日における余暇利用ということでの連続的な活動を希望する傾向があり、その対処としてサークル活動の推進を実施しております。数人のサークルから20～30人のクラブまで希望のあるものについては積極的に便宜供与をはかるよう配慮しております。特に最近は健康増進の意味からもスポーツに関心が深く、ソフトボール、バレー、テニス等に参加者が多い傾向です。

3 問題点について

(1) 担当業務の拡大・複雑化

青少年の福祉厚生における余暇の有効活用の一環としてのレクリエーション活動のあり方もこのように多様化してきており、その対処にあたっては、今後ますます業務が拡大、複雑化するよう
に思われ、この業務を担当する者にとって業務内容の充実に向け
その努力が今以上に必要とされると同時に、レク・リーダー等の
能力向上・密接な協力体制づくりも推進しなければならないと思
われます。

(2) 青少年層と壮年層との融和

レクリエーション活動といえども青少年を中心とした
若年層が主体となりやすく、青少年の積極的な参加も勿論重要で
あり今後も推進していかなねばならないが、その反面会社全体の観
点からして、青少年層と壮年層との融和をはかる内容での企画・
立案が非常に難しい面があります。又、レクリエーションが多
様化・グループ化へと進む中で、その有効性がある反面全体的な
融和をどのようにして推進していくかが今後の課題であります。

〔事例16〕福祉推進者活動状況

1. 報告者 (株)T精鍛工所 M工場総務課長
2. テーマ 福祉推進者としての役割と活動
3. 事業場規模 189人 20歳未満 58人

勤労青少年福祉推進者の選任は、「勤労青少年福祉法第13条により事業所ごとに……選任するように努めなければならない」ものであり、各事業所の責任者は、制度の趣旨、目的に関してはあまり知られていないのが現状である。また、選任されている事業所においても、青少年の福祉に関する業務を担当出来る様な人材がいなく、形式だけの福祉推進者となっている場合が多い。私達はこのような現状の中で、推進者としての役割をどのように職場活動にいかすか、大きな問題と考えている。

私は総務を担当し、労務・人事等の仕事をしているため、福祉推進者としての活動というより、私の場合、勤労青少年に限定されるものではなく、従業員全体を対象として行っているもので、他の福祉推進者とは、活動内容が異っていると思われる。

1 職場生活に関する活動

(イ) 能力に合った適正な職場配置

新入社員(中途入社を含む)に対し、社内教育を約3週間実施し、その後約1か月間の職場実習を実施する。実習期間中、2回の懇談会及び面接を実施するとともに、各職場の担当職制より、実態の報告を受け適正かどうかを判断し、3か月間の仮配置の後、問題がなければ正配置とする。なお、6か月後に個人面接し実態を把握する。

(ロ) 労働条件の向上

年4回労使協議会を労使懇談会で、労働条件、従業員の考え、会社の経営内容等を話し合っているほか、課別、部別にも労使懇談会を開き、職場での問題点を把握し解決を図っている。

(ハ) 職場環境の改善

職場環境の改善は、会社はもちろんであるが組合と協議の上決定されることが多い。また、グループ活動が毎週1回定期的に行われており、職場からの提案活動によってかなり取り上げられている。

(ニ) 能力開発

3年前より技能検定制度を取り上げ、各職場に対する県職業能力開発協会が実施している技能士検定試験を毎年受験させ、その為の教育を実施している。なお、合格者は、社内資格制度により、昇給及び昇格することとなっている。

(ホ) 職場参加

前述のように、毎週水曜日をグループ活動の日として定め、小集団活動を実施している。この小集団活動の中では、いろいろな内容が討議され、これ等の解決のために、その職場の所属長または推進者を含める関係の者が参加し、対策を図っている。

(ヘ) 相談活動

人間関係・家庭関係、或は仕事に関する相談は、日常の業務として実施しているほか、年2回の個人面談を実施している。面談には、推進者と労働組合の担当幹部とが当たり、就業時間中に1人当たり約10分から20分程度の面談をしている。

内容はその時期によって異なるが、自分の仕事について満足できるかどうか、また、一番困っていることがなにかについて行う。場合によっては、1つのテーマを決め、面談することもある。

2 自由時間に関する活動

(イ) 社会参加活動

当社の立地条件は豪雪地帯にあり、各地域単位に自衛消防隊が組織されており、青年を中心に活動している。この自衛消防隊の訓練等には、休暇を与え積極的に参加している。また、災害等が発生した場合は、就業中であっても会社出張、或いは特別休暇を与えている。

(ロ) スポーツ活動と体力づくり

当社には従業員全員（役員も含む）の共済及び親睦会として、「T会」がある。この会の運営は、個人会費と会社負担費で年間の行事（体育祭・慰安会・夏祭り等）を計画実施し、従業員の交流と体力づくりを行っている。また、会社の中には野球部をはじめとした各種スポーツクラブがあり、対外試合を活発に行っている。また、作業始めには、毎朝ラジオ体操を行っている。

(ハ) 文化教養活動

「T会」で文化教養として図書の購入のほか、囲碁・将棋等のクラブ活動も行っている。また、青少年ホームの教養講座には積極的参加を呼びかけている。

私は、福祉推進者としてまだまだの感があるが、今後とも一層努力し、地域の福祉推進者と充分連絡を取り合いながら、全員の力で福祉推進者の重要性を地域に広め、活動をしたいと思っている。

〔事例17〕会社行事への参加と活性化対策

1. 報告者 S金属(株) 労務担当
2. テーマ 職場参加について
3. 事業場規模 従業員数 200人

私の勤務するところは、製鉄所のシンボルとも言われる溶鉱炉、即ち、鉄鉱石とコークスから銑鉄を作り出す職場で、総勢約200名弱の製鉄工場で労務関係の業務をしています。私がこの工場での仕事をすることになったのは、3年前の12月からです。

先ず大雑把に工場の職務と職場の気風を述べますと、職務は溶鉱炉の炉前作業で、出銑の準備、出銑、後片付けの仕事で、千五百度にもなる溶銑を魔法びんのような器に入れて、下工程に送り出すまでの炉前業務と、鉄鉱石を溶かすために必要な熱風を作り溶鉱炉に送風し、炉頂より出てくるガスを清浄する設備を操作する運転業務と、それらの附帯設備を維持管理する3つに大別できます。その中で炉前、運転業務は、3交替の24時間勤務で操業をしています。気風については、暑熱作業のせいか、グループで作業にかかり一仕事一片付に徹し、口だけで仕事をしようとする人を極端に嫌う、また作業環境からくるものか、仕事から開放されると自分の趣味を大切にするため会社行事等束縛されることを苦手としていた雰囲気がありました。

この様な職場風土の中で、工場方針として提案されたのが、職場活性化対策として、

- (1) 安全、衛生、交通安全推進体制の強化。
- (2) 会社諸行事での上位入賞。

と言うことであります。項目(1)については、従来職場の責任者であるフォアマンによる推進体制から、現場の第一線監督者である工長に下

ろし、底辺とのコミュニケーションを計り易く、活動しやすい体制をと考慮されました。項目(2)については、会社で実施される文化、体育行事の中の一つでもよいから、現状より前進しようとの合言葉の基に、全員参加による諸活動が始められました。

安全、衛生・交通安全推進体制は下部組織として、安全作業・ヒヤリ事故対策・整理整頓・クレーン玉掛・職場環境改善・体力作り・交通安全の七つの推進委員会があり、それらの一つ一つには各職場から推進委員が選ばれ、年度目標作りに取りかかりました。各推進委員は、担当内容について職場の一人一人にヒヤリングをして実施計画の粗案を作り持ちよって集約した案を再度職場に持ち帰って検討し1～2回繰り返され大綱をまとめ実施することになりました。自分達で決めた項目だからと言う事で、計画項目の一つ一つへの参加者も、はじめの推進委員外数名だけの集まりから、55年度には大多数の者が参画し、plan-do-seeも円滑に、いやむしろ検討の場では、喧喧囂囂の白熱化した会議になっていきました。

一方、会社諸行事の上位入賞を目指す活動は、消火栓操法で指揮者以下4名で行われる競技会を工場の職場単位で予選を行い、底辺の盛り上げを図り、各チームの優秀者で所の大会に臨み見事最優秀賞を獲得することが出来ました。この事は、工場全体の士気を高めることにつながりひいては、やれば出来るという自信を植えつけました。55年には、体育種目にも目が向けられ上位入賞を目指して取り組んだ結果、水泳競技で3位入賞を果し、伝統ある消火栓操法は惜しくも優秀賞に甘んじました。また駅伝大会でもⅡ部リーグ準優勝となり、年間を通じて総合成績が3段階以上躍進した場合に、該当となる敢闘賞を受賞することが出来ました。56年度は、自分達の趣味の一部を削いて築いた自信の輪が強い絆となり、工場で実施される各種の競技会に反映して、選手は生き生きと練習に励み、応援する側も真剣で、自然に競技会全体に活気が出てきた。惜しい事に水泳競技は4位に後退したものの他の文化・体育種目で頑張っており総合順位は向上しているので2年連続敢闘賞も夢ではありません。

それ以外に工場独自で実施した救急法・クレーン自主点検・重量目測競技会にしても職場の意気込みはすごく競技者を含めた日頃の勉強と努力には目を見はるものを感じられます。今年の特徴として、消火栓操法の工場大会で11チーム参加しての競技であったが、そのほとんどのチームが所の大会に出しても恥ずかしくないレベルであったし、むしろ上位の2～3チームは所のトップレベルであると確信できます。

今年は所の大会に於いて再度、最優秀賞に返り咲く事が出来ましたが、これは工場の気風と言うか職場の一人一人が参画しようと言う気持ちから何かに取り組んだら成し遂げようと言う人間が持っている高次元の欲求即ち「自己実現の欲求」を満たすことが出来たからだと思います。工場方針の項目の中にあるように「安全・衛生・交通」の推進内容は、私達一人一人が日常無災害で過ごすことが大前提となっており今後も永続きさせなければならない務めであります。一つの物事を成し遂げるためには机上の計算や文章を書くことよりもなり振りかまわず陣頭指揮をする人が必要であり共感的理解を受けやすく、またそのような人が当工場には多くいることで労務関係に携わる者として心強く思う次第であります。

〔事例18〕相談業務の展開

1. 報告者 T工業(株) 人事部主査
2. テーマ 相談活動について
3. 事業場規模 3,700人 20歳未満 200人

当社は、60年の社歴で、従業員3,700名、本社を東京に置き、全国に六つの製造所を持つ、製鉄大手の直系会社の一つで、鉄の一貫メーカーである。

経営の究極の目的を、企業の存続発展、社員の福祉向上においている。

当社は、**勤労青少年福祉推進者が、10名**おり、その掌に当たっているが、相談活動一つをとってみても、きめの細かい対応には、限界がある。従って、昭和46年に、カウンセリングの導入を図り、特に勤労青少年のために、経営・管理監督者に、カウンセリングマインドの浸透を図っている。

青少年とのかかわりに当たっては、カウンセリングマインド、「いわゆる、相手の主体性・自発性を尊重し、評価を捨てて理解的雰囲気のもとに、心を開いて傾聴する」ことを、ねらいとしたものである。カウンセリング・ワークショップ、いわゆる体験学習に当たっては、本社をはじめ、各所から選拔し、グループづくりを、日常ラインの、「縦系列」に近い「斜め系列」で編成、つまり工場長(課長クラス)1～2名、職場長2～3名、リーダー3～4名、一般社員7～8名の計15名～17名の編成とした。また、一般社員の中には、必ず、青少年を入れ、直接彼等の気持を「聴く」ことができるようにした。また、問題児と言われる青少年、問題児とみている管理監督者との組み合わせなども行い、新管理職、中堅社員、新入社員教育の中にも取入れ、更

に、フォローも行っている。トップ層、上級職は、外部主催の体験学習に参加してもらっている。これまでに4泊5日の体験学習を実施、1,000余名、全社員の27%の社員が体験している。

他の企業においては、カウンセリングを設け外部のカウンセラーを招き相談に応じてもらう制度をとっているところもあるが、当社においては、社内で「リスナー」（勤労青少年福祉推進者）を養成することにした。リスナーはカウンセラーと言えないまでも、せめて人の話を熱心に「聴く」ことのできる人として昭和48年7名を選任し勉強してもらっている。カウンセラーの土壌のないところに、カウンセリングルームを設けても、開店休業になるおそれもあるうし、当社では、「待っているカウンセラーでなく近づいていくリスナー」を期待した。社内で養成したリスナーであれば、社内事情に精通しており人のつながりがあるから、管理監督者との連携を密にし、潜在している問題（コミュニケーションの不足、職場のモラル、有能な人材の適性など）の発見、対処ができると考えたからである。

青少年の相談については、まずラインの管理監督者が当たることになっているが、残念ながら、知的援助、現実的援助は、ともかくとして、感情的援助のアプローチには、限界があるように思える。また、リスナーの手におえないものについては、筆者が援助し、指導も行っている。

相談の内容は、人間関係（上司、先輩との関係）、異性との問題、仕事上の悩み等いろいろのケースがある。推進者として、感情的援助機能としてかかわるには、推進者講習会の4時間程度のカウンセリングの学習では無理ではないだろうか。相当年月の理論と体験が必要となり、青年心理学、パーソナリティ理論、精神医学論などの幅広い教養と、たゆまざる研鑽に努め、推進者としての一段の資質向上と人間の成長が望まれる。

現今のように合理化とか機械化、あるいは情報化のすすんだ社会ではとにかくストレスが多く、感情障害に悩む人びとも意外に多いようである。職場において優秀な人材がなんらかの動機で、ノイローゼや心

身症に落ちこむこともある。過去においては、われわれはどのようにアプローチすればよいのか皆目わからず、病院へ送りこむばかりにはないものと考えていた。しかし、現在では、推進者が、管理監督者と協力し合って、当人にアプローチすることにより、何人もの社員が立直っていった。また「仕様のない奴」とレッテルをはられた青少年が、体験学習の場で見直され自信をもって職場に帰り別人のように行動する例もすくなくない。そしてなによりも、このような事実は、われわれに「人は誰でもいかせろ」という自信を与えてくれると共に、真の仲間意識が生まれる素地となるように感ぜられると言っては、自惚れに過ぎるであろうか。

70回の体験学習並びに相談活動を通じ「青少年はベタベタした人間関係を求めているわけではない。なにかさざっとしたそれでいてどことなく人間味の通った関係を求めている」ことを痛感している。カウンセリングを導入して10年、その効果については、断言できるようなものは、持ち合わせていないが、人間関係の奥底に胎動みたいなものの動きが感じられるのは事実である。

青少年との相談に当たっては「ことば」を使って表現したがっている気持ちを、すこしでもわかろうと努めることが、なによりも肝要なことだと思う。本人の気持は、すべて理解できるものではないのであって、理解しようという努力こそが尊いのではないだろうか。

企業はきびしい。ゆっくり時間をかけて、青少年の気持ちを聴いている暇がないということを、よく耳にするが、言訳けにすぎないのではないだろうか。もっとも企業のきびしさは、わからないでもないが、青少年をはじめとして全従業員が「その人間性を真に尊重され、じっくり腰を据えて思いきり働こう」という心構えになってもらうことであり、そのことが、生産性の向上にもつながり、働くもののしあわせと、企業の発展に寄与するものと確信している。

〔事例19〕余 暇 対 策

- | | | |
|----------|------------------------|-----------|
| 1. 報 告 者 | N T電機(株) | 福祉推進者 |
| 2. テ ー マ | 余暇活動としてのクラブ活動への援助・活動状況 | |
| 3. 事業場規模 | 450人 | 25歳未満 90人 |

〔概 況〕

当社は450名の従業員で、電子レジスタ等電子システム商品を製造している会社です。創業開始は昭和41年で、まだ企業としても若く、社員の平均年齢は27歳でしかもそのうち女子従業員が65%にあたる約300名で構成されております。

勤労青少年（この場合25歳未満）はそのうち約90名にあたり、そのうち新卒入社者は30名であります。

従来より当社の福祉活動は、円滑な人間関係を重視し、その為の親睦娯楽行事の実施、余暇活動としてのクラブ活動への援助などが会社諮問機関としての福祉委員会で積極的に進めております。

福祉委員会は、各職場から選出された者がその任にあたり、会社の福利厚生担当者が事務局となって年次計画をたて、その推進にあたっております。

勤労青少年への対応も、福祉推進者の諮問助言によってこの中で討議され、消化されております。こうした背景の中での最近の活動状況を記述いたします。

〔最近の全般的傾向〕

社員の既婚者が半数以上となり、しかも共働き世帯が増加している。また個々人の好み、趣向が多様化しており、会社の行事というより家庭第一主義の傾向が強く会社全体事業への参加率は低下しつつあり、

その取り組みに変革を必要としている。更に注目すべき点は、年齢構成上その年齢層と勤労青少年層とに段差がある。

〔その対応として〕

今年度当初の年次計画から、最近の傾向を取り入れた基本構想をまとめ、即応すべく内容を変革し立案、実施している。

- ① クラブ、同好会等小集団活動への推進とその助成
- ② 福利厚生施設、備品の充実
- ③ 青少年層の育成

過去の全体行事はポイントを絞ったものにし、むしろ週休二日制企業としての余暇活動を主体に、自立運営によるクラブ活動・同好会への助成と、これらの新しい小集団形成のムードづくり、そのための施設・備品の充実を図っていく。

そうした雰囲気の中から青少年も対人関係が円滑となり、職場適応力、職業人としての自覚などの芽ばえを醸成していく。

それに加えて今年は、新卒者採用を4年振りに、しかも30名受入れたこともあって年齢層による片寄りをなくすべく、特別に青少年問題を取り上げ、新しい企画でのレク活動（青少年層の発想企画によるもの）を取り入れ、これを全従業員対象のレク活動にすべく計画した。

〔今年度事業内容〕

- 4月 新入社員のスポーツゲーム大会
導入訓練期間中に実施。約50名、同期生、先輩社員との融和に奏効。
- 5月 「福岡県青年の船」への派遣と報告会
推進協の推せんによる。
社内報告会は中国青少年の生き方を中心に約2時間、80名参加。
- 7月 ①「勤労青少年のつどい」行事参加、17名、
推進協主催によるもの。対象者がリーダーを選出し、自主

運営。反省会も開き、推進協に報告。

②会社指定“海の家”開設（若松区）

8月 サマーフェスティバル

10月 ①社員旅行（山口市）

②野球場・テニスコートの整備（整地工事、フェンス設置）

★ 春先は新卒者中心の内容とし、クラブ活動への勧誘など続けながら夏場以降全体行事へとつないだ。

【今後の予定】

11月 ①“太陽の家”見学会とみかん狩り

国際障害者年にちなみ、関係会社として。（別府市）

②クラブ発表会（文化祭）

文化活動の発表と作品展示

12月 クリスマスのつどい

2月 ボーリング大会（労組共催）

【今後の課題】

現代の若者は幼児期より、物質的に恵まれ、また、個人として尊重され育っているので、必らずしも現在志向している福祉事業に共鳴するものではない。むしろ精神面での充足が必要であり、これを直接的にどのような方法で注入していくかを今後の課題としている。

この問題は現在の教育制度そのものに起因するところのものでもあるが、企業内での取組みについて模索している。

〔事例20〕余 暇 対 策

1. 報 告 者 Mナショナル工業(株) K工場 福祉推進者
2. テ ー マ スポーツ活動と体力づくり
3. 事業場規模 従業員 332人 新卒社員 20人

ナショナルグループ松下電工(株)の子会社で明治ナショナル工業(株)は蛍光灯照明器具及び安定器の製造をしております。

春日工場は春日町の誘致工場第1号として昭和39年6月に建設され、現在社員332名ではほとんどが自宅通勤しています。

最近では、マイカー通勤者が多くなり、少々運動不足気味と見受けられます。

そこで、当社では「体力の維持」ではなく「体力の増進」をめざし各種のサークル活動を強力展開中であります。

毎年、新規学卒就職者は約20名程入社してまいりますが、各種の大会や部活動は全社員の参加により推進しており、若年層のみの活動は、外部団体の柏原雇用対策協議会が入社年6月に入社員歓迎ボーリング大会の開催時に参加しております。

それでは、我社の取組みの状況につきまして述べてみますと、

1 クラブ活動＝いわき会という名称でチームワーク作り、活動計画の立案・実施・フォローまでを若手社員により推進しております。

野球部・テニス部・バレー部・卓球部・ハイキング部(以上スポーツクラブ)、生花部・茶道部・将棋部・魚釣部・アマチュア無線部があり、また従業員全員が参加する催しについては文化部が担当し、4月の新入社員歓迎ソフトボール大会、8月の盆踊り大会、10月の運動会、12月のクリスマスパーティ等が実施されます。

ハイキング部主催の元旦登山は参加者を募集し部員と同行します。バレー部や卓球部の主催する各課対抗には1カ月程度の長期スケジュールを組み、男・女別で試合進行されております。

事務局には、勤労青少年福祉推進者が担当しており、部活動や大会運営の指導アドバイスをしております。

2 ヤングアップ作戦（体力年齢若返り運動）

全社員対象に体力測定を実施し、それを集計、分析の上個人や層別、種目別のプロフィールやウィークポイントを知り、その若返りのためAL運動を始めヤングアップの諸行事を積極的に推進して、社員の体力の維持向上を図ろうと展開中であります。ALとはアスレチックライフの略で「生活の中に運動を取り入れる」という意味でこの運動の特徴は、私達の日常生活の中に誰でも出来る手軽な運動を取り入れて、その運動量を点数評価し、各自で目標に向かって毎日継続して実施することにあります。只今は、1カ月の目標を200点にしています。男子は3クラス（29歳以下、30～44歳、45歳以上）女子は1クラス。

例えば、会社で行うラジオ体操は全クラス1点、ナワトビ1分全クラス1点、健康体操全クラス1点です。これだけだと、1日4点で（土曜日曜は連休二日制）月合計しても88点しかありません。あと112点は個人の体力に合った運動を毎日続けてもらうよう指導しています。（ジョギングとか美容体操、家庭バレーボール等）また日曜大工やゴルフ、農作業、等も点数加算していき、月末累計し、AL担当者に提出し記録に残していきます。年間記録者に表彰制度有。

毎日良い汗かこう健康増進!!

このAL事務局にも勤労青少年福祉推進者が担当しており指導アドバイスをしております。

3 健康相談

健康管理室を設置しており社員一人ひとりの健康状態を把握、異常の早期発見・早期予防に努めております。（定期健康診断、特別検診、成人病検診等により）

新入社員につきましては、入社時検診、仕事に慣れた頃の3カ月目検診等を行い、生活環境の変化による体の異常有無をつかみまた指導を行っております。

4 特別指導

新入社員入社時より6ヶ月間は特別体制を組んで心身面の特別指導員をつけています。新入社員教育2週間は、人事係担当者（勤労青少年福祉推進者2名含む）が主になり、昼休みのレク指導等を行い雰囲気は溶けこめるよう配慮しています。その後の実習期間中は、配属先の班長や係長が直接の仕事面や小集団活動、インフォーマル活動、その他あらゆる面での指導アドバイスをしており、月末に人事係でフォローしています。また、3カ月後、6カ月後にはマンツーマン方式の個人面接でもろもろの悩みや心配事等の話し合い、指導等総務課長が実施しています。

5 今後の課題

若年層のみの諸活動は組織上でにくい。会社のいろんな催しの推進リーダー役を若年層を抜擢し若年層が活動しやすく、また参加しやすい様に指導していきます。

会社組織のタテとヨコのつながりを充分認識し、若手リーダー役の養成、これが、今後、勤労青少年福祉推進者に課せられた課題であると思います。

以 上

日勤協シリーズ第3号

魅力ある職場づくり事例集

— 勤労青少年福祉推進者の活動の実際 —

昭和60年2月15日発行

編集・発行 社団法人 日本勤労青少年団体協議会

〒164 東京都中野区中野4-1-1 全国勤労青少年会館内

電話 (03) 389-0181

指 導 労働省労働基準局勤労青少年室
