

婦人労働資料 第96号

—— 働く婦人の福祉施設のために ——

ハンドブック

I

労働省婦人少年局

ま え が き

今日、様々な観点から中小企業対策がうたわれているが、とくに最近の求人難等の事情も反映して、その労働条件、福祉の向上にも強い関心が寄せられている。このような情勢を背景に、働く婦人の地域福祉施設のモデルとして労働省が各地に設置を勧奨してきた「働く婦人の家」においても、施設を中心にしてそれぞれの地域で婦人労働者のための福祉活動が積極的に続けられている。

この資料は、毎年実施される「働く婦人の家」館長会議の際に、その運営と業務の手引きとして基本的な考え方と方向を示す意味で行なわれた講演の要旨をまとめたものである。内容がこれら施設の活動にとって、その実践的な指針ともなりうるものであるので、働く婦人の福祉施設のためのハンドブック第1号として、ここに改めて集録、作成した。

働く婦人のための福祉施設は、国庫補助による「働く婦人の家」のみならず、地方自治体をはじめ労使その他の民間の手によっても設置される傾向にあり、またそうなることを期待もしている。

今後も婦人労働者の福祉をはかるために、その活動に実用的に役立つ内容を盛ったハンドブックとして号を追いたいと考えているので、本資料1号と共に広く関係者の方々に御活用いただければ幸いです。

最後に本資料作成に当って御協力をいただいた永井先生、竹内先生、塚本先生に厚く御礼を申し上げたい。

昭和39年3月

労働省婦人少年局

目 次

○グループ活動の指導方法について	1頁
------------------------	----

(日本 Y M C A 名誉主事 永井三郎)

○クラブ活動とレクリエーションについて	8
---------------------------	---

(東京 Y W O A 幹事 竹内菊枝)

○地域福祉センターの活動について	11
------------------------	----

(東洋大学教授 塚本 哲)

○地域の福祉施設と相談事業について	18
-------------------------	----

(東洋大学教授 塚本 哲)

うに話しあうことをとおして、メンバーとメンバーの親しみを増すことはグループ指導の一つの方法なのである。

リーダーはメンバー間の意志の疎通をはかり、結びつきを深めるものでなければいけない。例えていえば、リーダーは電話交換手のようなもので、交換手が客に意識されようなときは電話が故障しているときで、円滑に行なわれているときは意識されない。リーダーもこれと同じでグループの中でその存在が意識されずにいるときは、グループの活動がうまくいっているときであり、また、このようなリーダーは良いリーダーということができよう。

ある人がグループに入ってくるということとはどういうことなのか、グループの表看板だけにだけひかれてくるとは限らない。表看板は、グループに入る機縁になるので、もちろん大切であるが、みんながグループに求めてくるもののうちには、だいたい次のようなものがある。

- 1 淋しいので友を求めたいという気持、口に出さないだけではなく、本人自身が意識していない場合もある。
- 2 人間には、何かに所属したいという欲求がある。バッジをつけるのもその一つのあらわれで、良いグループに所属していると、ある安定感をもちうるのである。
- 3 何かを成就したいという気持、現在のように分業化された世の中では、一貫してあることを達成しうることが少ないので、これをグループに求めるのである。
- 4 所属感ともつながるが、宗教的なものに限らず、生活に精神的なよりどころを得たいという欲求。
- 5 自分のもつものを十分に発揮したいという欲求と、自由な雰囲気を求める気持。

よい働きをしているグループは、これらのうちのどれかがメンバーをと

らえている。したがって、入ってくるメンバーの一人一人がグループに期待するもの、またそれから得ているものが異なっている。この点をまずリーダーは理解する必要がある。このような効果をグループに期待すると、それが大きくなると扱いにくくなってくる。グループの大きさはせいぜい30人くらいがよく、これ以上大きいと気分を盛り上げさせる時などには扱いがよいが前述の点から困難になってくる。反対に4〜5人の小グループでは単調になってしまう。グループの目的、取りあげるプログラムなどによって一概にはいられないが、最も扱いよいのは10〜15人くらいだろう。それ以上の大きいグループは、その中に分団を作って、大小両グループの特長をいかすのである。

メンバーには、共通性の多い者を集めるとまとめやすいが、また、ときには変った人を入れて単調になったり沈滞したりするのを防ぐことも必要である。

プログラムのもち方として、次のことが大切であると考える。

- 1 誰にでもできるやさしいものからはじめること
- 2 メンバー相互の協力が望ましいこと
- 3 あまり準備がいらぬものから、そののいるものへと進む
- 4 発展的な内容のものであること

最初、みんなの共通な願いから発足したとしても、「何がやりたいか」「どのようにやるか」ということは、メンバー自身にも実はよくわかっていないことが多いので、本当の興味はグループの活動をとおして初めて明らかになり、また発展していく。そのために、リーダーは絶えずメンバーの心をつかみ、これを力動的に進めていかねばならない。

よいグループの条件には、次のようなものがある。

- 1 みんなが親しく、意志がよく通じ合っていること
- 2 会員がグループのなかでみな何らかの役割りを果して、グループ

の中にお客観的なメンバーや除け者がいないこと。またこの役割には活発に発言するというような、ことばによるものと、余り発言はしたが、忠実に出席し、会場の整理に協力するというようなものもあるので、それが共に認められていること。

- 3 みんなが何らかの役割を果す機会が与えられ、それが正しく認められることによって自分達のグループだという意識が高まり、またその社会性を高められていること。

(質疑応答)

神奈川館長 メンバー自身がグループに何を求めているのかははっきりしない場合、リーダーは如何にしてこれをつかんだらよいだろうか。

永井講師 それは、グループ活動をしている間に自然にわかってくる。活動をとおしてみえていくことで、このためにもグループ活動はその人のもっているものが出せるような場をつくらなければいけない。プログラムの活動に変化をもたせるのは、いろいろな人にこのような機会を与えるためである。要は同情をもって一緒に考えてあげることだ。

神奈川館長 さぐり方の上手な人と下手な人がいるが……。

永井講師 よく観察すること、場をふむこと、みんなに親しく触れ、打ち明けて話し合う機会を得ることだ。グループの中には、つまはじきされる者がいるが、それには何か原因があるものだからそれを除くように助ける。

大羽課長 リーダーの中には、先生としてのリーダーと、グループのメンバーの中から出てくるリーダーとがあると思うが……。

永井講師 そのとおりで、リーダーには2種類あり、一つはグループの仲間から選ばれて出てくるリーダーと、もう一つは団体から派遣されてくる専門的なリーダーがある。後者のつとめは前者のメンバーから

出てきたリーダーを伸ばし、育てていることである。日本には、この専門的なリーダーがたりないことがグループ活動の発展を困難にしている。アメリカには、専門のグループ・ワーカーを養成する学校が多くある。また、よいリーダーになるためにはグループに入った経験のあることが望ましい。よいグループがないとよいリーダーは生まれないし、よいリーダーがないとよいグループは生まれないということになるだろう。このためにも専門のグループ・ワーカーの必要が痛感される。

○クラブ活動とレクリエーションについて

東京YWCA幹事 竹内 菊枝

レクリエーション指導とグループ指導とは密接な関係にあり、グループ指導にレクリエーションをどのようにとりいれていくかということは、一つの大きな課題となっている。

まず、グループといわれるものを大別すると、次の3つに分けることができる。

第1には、自然発生的なグループで、例えば家が近い、通勤方向が同じ等がこれである。

第2には、強制的なグループで、学校あるいは職場が一緒であるというようなもの、本日の会合はこの強制的グループに属している。

第3には、動機を同じくするグループで、これはグループのメンバーが自発的に集まったもので、教会、サークル等がこれに属している。今回は特にこのグループについて説明していきたい。

グループのメンバーが同じ動機をもって自発的に集まった(例えば、お花を習いたい)とはいっても、そのかげにかくされた動機は様々である(例えば、みんなが集まっているから花嫁修行に、職場で必要だから、ひまつぶし等)。

グループ教育とは、グループを一つの手段とした教育であり、リーダーがいることを条件とし、リーダーはグループメンバー達の必要や能力に応じたプログラムをメンバーと共に計画する。メンバー達がこれに参加している間にお互の結びつきをはかり、人格的成長、グループの成長、ひいては地域社会の発展をはかることを目的としている。

次に、グループの必要条件について述べると、

- 1 グループが小さいこと
- 2 指導者には、特殊な資格を必要とすること(リーダーの人格、グループ指導の能力、理解力等)
- 3 メンバー達が、グループの結びつきの基盤となる、等質性をもっていること(例えば、年齢、興味、地域が同じであること等)
- 4 メンバー達が、グループをとおして何らかの技術を習得すること(例えば、お花、手芸、運動等)
- 5 リーダーは、グループが自主的に活動できるよう側面から援助すること。
- 6 グループの成長につれて、メンバーの社会性が助長されて、地域のプログラムにも関心や責任をもつまでに成長すること等である。

次に、グループの発達の段階について説明すると、

第1の段階では、メンバー達が寄せ集めの状態であったものが、第2の段階では、メンバー達にグループ意識が目覚めてくる。この時期には、メンバー達は互に他のメンバーのことを考慮し、また同時に互にえいさうしあう。第3の段階では、グループが固定してきて、グループに出席するメンバーの顔ぶれもきまってくる。この時期には、グループは自主的に活動が出来るようになり、プログラムも発展する。第4の段階は、それまで活発であったグループが衰退し、ばらばらになり解散する。

次に、グループのプログラムについて述べてみると、プログラムとは、グループの目的を達成させるために行なわれる諸活動をさす。一般には、屢々プログラムの本質を理解しないで何をするかということにのみ気をとられ過ぎるのではないかと思う。何をするかということは、目的への素材であり、手段であり、プログラムをとおして人間の結びつきをはかり、成長をはかるのであって、要は、何をするかではなく、如何にプログラムが

なされるかにある。リーダーはプログラムを通して、メンバーがどのように変化成長するかをみる必要がある。

プログラム作成の要点をあげてみると

- 1 団体のもつ目的にあったものであること。
- 2 参加しているメンバーの興味、要求にあったものであること。
- 3 指導者の能力に応じたものであること。指導者の能力以上のものをやろうとすると無理が生じるが、メンバー達がやりたいものでなければならぬ。
- 4 プログラム自体のもつ内容がよいものであること。

リーダーは、メンバーの一人一人の能力が最大限に発揮できるようなプログラムを組み、そしてその中でメンバー達が互に警戒心を解き、プログラムに興味をもち、メンバー同志が互によいえいきょうをしあい、どのように変化し成長してきたかを、リーダーは常に見極めていかねばならない。

ここにグループが個人の上に及ぼすえいきょうの一例として、YWCAの主婦のグループでしたアンケートによると、次のような結果がみられる。

- 1 話しあえる友達ができた
- 2 YWCAのことがわかってきた
- 3 社会のことに関心をもつようになった
- 4 他の方のことも考えられるようになった
- 5 奉仕の心が養われた

等があげられている。これによっても、グループに参加することによって、メンバー達に大きなよい変化が現われてきていることがわかる。

次にレクリエーションについてであるが、レクリエーションとは、余暇に自分から進んでやるもので、すること自体に楽しみや満足感があるものをいう。したがって義務にしばられたり、拘束されたりしない解放感があるものでなければいけない。

現代の生活でレクリエーションを必要とする要素を考えてみると、

- 1 都市の発達
- 2 家庭生活の変化（家族全員が一緒になることが少い）
- 3 近代生活のスピード化
- 4 余暇の増加（余暇を如何に使うか）
- 5 失業
- 6 産業の機械化、分業化（人間が孤独になった）
- 7 人口構成の変化（人口の老令化）

等があげられる。これらをあわせて考えてみると、現代の生活には、つねに緊迫感があり何となくいつも忙しい。しかし人々はこの忙しい生活の中でも常に幸福を求めるといふ気持があるので、毎日の緊張した生活からくる肉体的・精神的なゆがみがおこりストレスを解消しバランスのとれた生活をしたという欲求がおこる。この緊張感を解放し、ゆがみを直すためにレクリエーションが必要になってくる。

わが国の場合、近年、産業のオートメーション化が急激に進んだのに対して、これに対応する教育、レクリエーション教育等が遅れているので、私は、レクリエーションがもっと生活の中に意識的にとり入れられなければならないと思っている。レクリエーションを生活の中にとり入れることにより、精神衛生、人間教育、犯罪防止、社会の融和、産業安全等々、多くの利点があげられる。

グループ活動におけるレクリエーションの例として、ゲームについて述べてみると、ゲームにはリーダーが必要で、グループを融和させるゲーム、結集させるゲーム等それぞれ用途が異っており、またそのやり方も、身体を動かすゲーム、頭を使うゲーム等いろいろあるから、リーダーは、これをよく心得ていてその場その場に応じてゲームを選択し、とりあつかうなければならない。そして、メンバー達がわれを忘れてゲームにうちこめる

ようにする。そのためには、ゲームを行なうに際し、種々多様なゲームをおこなうことが必要で、同じようなゲームばかり続けることは、ある人にとっては楽しくても、他の人にとっては不得手で面白くない等の結果になる。

このように、種々なゲームを行なっている中に、意外な人が意外な能力を持っていることをリーダーは発見するであろう。

リーダーのみでなく、本人も、自分自身が気がつかなかったものを発見し、自信をもつことにもなる。あるゲームにおいて自信をもつことは、他のことにおいても、ひいては社会生活においても自信をもつようになり、ゲームを通じて人間性の発展をはかることもできる。このような発見は、多人数のグループではむしろかしく、少人数のグループでこそ発見しやすいことである。

○地域福祉センターの活動について

東洋大学教授 塚本 哲

既設の「働く婦人の家」（以下館という。）の地域の状態は、大企業あり、中小企業ありであるが、一つの特性をもった地域であることは共通している。そういった場合、いわゆるコミュニティ（ある地域の人間が生活の協同目的をもつということ）というものが当然必要となってくるのであるが、都市と農村ではそのコミュニティは異なる。館の場合には、そこに働く地元の人と、移動してきた、働く人のニーズを捉え、コミュニティという共同意識のムードを盛り上げることに力をそそぎたいと思う。

ところが、今日の社会をみると、人間の個性、自主性というものはだんだん失われつつあり、社会学でいう人間疎外ということが問題となっている。大企業では、頂点の支配者以外の組織はほとんど合理化、機械化されてしまい、働く人間は歯車の一つにしか過ぎなくなっている。

こうなると生活の幅は非常に狭められ、人間性は失われることになる。そして「休まず、遅れず、働かず」の三原則を守るだけの人間にしてしまう。また他方、そのプレスされた抑圧、欲求不満はどこかにけ口を求めることになる。機械力による労働時間の短縮は、レジャーができることになり、それはけっこうだが、レジャーの使い方をみると、近頃ではスキー、スケート等に集中していて個性がなくなっている。芸術、文化はかつてはハイクラスの人々のものであったが、現在では大衆文化となり、大衆文化とは商品文化を意味している。このような、大衆文化のなかには真実の高い指標がなく、商品文化はマスコミの支配となって自主性の失われた人間をふりまわしこれはすなわち人間の疎外と関係する。

では、全部がこうであるかといえばそうではなく、一方では中小企業の

封建制というものが根強く残っている。

こういう社会的背景をもったわが国においては、コミュニティを基盤とするムーブメントは余りにも弱いという考え方もあるが、逆にいえば、われわれはささやかでもそうした筋のおった運動を展開していかなければならないのではないだろうか。

館の場合は、労働者を地域に定着させること、ことに中小企業地では企業主とその家族を含めた地域ぐるみの運動が自然に展開されなくてはならない。

洋裁やお花の講習会にしても開催中は集まった人が、所定の期間を過ぎればいなくなる。洋裁の講習会もよいが、それだけではコミュニティセンターとしての意味がない。最初は模倣的であってもやむを得ないが、いったいなぜそういう催しをするかということを理解説明してやる必要がある。何かなの講習会をするというのは、あくまでも一つの手段でなくてはならないのである。そして、その人達のせつかくの人間としての自主性が疎外されないよう、しっかりした思考をもつ人間になるように援助する。だから洋裁の講習会をして30人の修了生を出すことより、明るい社会をつくるにはどうしたらよいか、自分は人生にどのように対決することができるか、というようなことを考える人が3人でも出る方が効果的であるといえる。何十人に講習会に集まったということは問題にならない。これは、重要なことで、私はラジオやテレビで呼びかけるのがマスコミではなく、石垣を一つ一つ築いていくことがほんとうのマスコミのあり方ではないかと考える。

したがって、館長自身は非常に底辺の広い知識の豊かな人でなければいけない。そういう人が館にいても、コミュニティセンターとしての一つの条件である。

館長は、8年〜10年くらいしないと、そういった根は生えないのでは

ないかと思う。

在任中（東京都新宿生活館長として在任……編集注）、私は何か大きく仕事をうち出したいと考え、老人の問題をとりあげた。老令年金の必要性と、そのための組織化を考え、昭和27年に老人クラブを結成したが、大変好評で新聞、ラジオでも大いにとり上げてくれた。これは老人の実態やニーズを調査するという、いわば科学的な態度から出発したのであるが、そのような基本的な準備をして、その上に積みかさねていくと、自信もできるし、ひとりでは、マスコミもとりあげてくれるのである。こうして3〜4年のうちには不完全ながらも老人福祉年金、いわゆる国民年金につながるようになったのであるが、わたしはそのような世論をつくる下働きをしたことを今でもよかったと思っている。

われわれの仕事は、地域の一隅の仕事ではあるが、その中のアクションは無限にひろがり得るものだという自信をもつべきである。この仕事は、個人的に立身栄達を夢見るのならばやめた方がよいのであって、完全に地域の人となって自分をぶっつけ、どんな小さな花でもよいかから咲かせようという意欲がないとこの仕事はできない。

今日のコミュニティセンターというものを考えるとき、物的な営造物を考えないわけにはいかないが、主体はやはり人的営造物でなくてはならないであろう。なぜなら、人と人との交流には実に鋭敏な電波が流れ、人間の動きをさまざまに変化させて行くことができる。もし館にかぐわしいムードが醸成されるならば、それはコミュニティ全体にその香りを送ることができるであろう。それ故にセンターの仕事は、対外的な仕事の前に対内的なセンターのあり方を固めるのが先であるといえる。

来館者と館の人との交流がどのように行なわれているかということは重要なことで、そこに館の人の広い人間性が生かされているならば、人も頼ってくるし、コミュニティ活動としての波紋もひろがり、やがて組織化と

いうことも可能になってくる。

したがってコミュニティセンターの仕事というのは、いわば社会福祉と社会教育という二つの作用が完全に一致し、館を構成する人間性を通して流露しなければならないと思う。

では、具体的にどのような仕事をしたらよいかというと、第一にソーシャルニード（社会的要求）を観察すること。これは、むずかしい調査ではなく、何が要求されているか、を知ることでもよい。そういうことを背景として仕事を進め、ニードを組織化するわけで、ただ思いつきや、「かん」でやるのではなく、あくまで科学的に研究するという態度をとらなければならない。

今日では、山の奥で炭焼きがつぶやいた独りごとなが、3年後には都市にまで広がる時代、つまり一地域に起った一つのすぐれた考えと行動は、必ずアクションとして社会にひろがる可能性をもった時代である。

相談業務もニードをとらえる重要な方法であり、これは、ほんとうは相当勉強して専門的なケースワークとか、カウンセリングといった技術をもたねばならないものであり、それは心理学も社会学も精神医学も必要なものであるが、しかし、一人でそれをマスターすることは無理なことであるから、せめて精神衛生のケースワークなり、カウンセリングができる位の職員を置くようにすればよいし、養成してもよい。

クラブ活動も忘れてはならない。クラブ活動の中心は人格の交流で、民主主義の理念を愛する人をつくってほしい、クラブのモラルは次第に高められる。この場合のモラルは士気を鼓舞することと解してよいであろう。館の方では、それを自主的に盛り上げていくよう側面的援助をしていただきたい。ただし、グループの人数は30人を超すと動かしがたくなるから注意することである。

それから単に工場に働いている職域的なグループばかりでなく、地域の、

とりわけ小工場主の主婦のグループづくり等にも力をそえていただきたい。

（質疑応答）

群馬館長 クラブ活動において、モラルを高めるためには具体的にどんな方法がありますか。

塚本講師 第一にグループの目的をはっきりさせること、第二に皆で楽しみながらよいプログラムをつくっていくこと、第三に少数意見を尊重すること、第四に少しでも社会のためによいことをする、という意欲につながっていることなどがポイントだと思います。要するに、楽しみと喜びをつけることです。

群馬館長 クラブ活動に継続性がないのはどうしてだろうか。

塚本講師 クラブ活動には必ず消長があって、ある時は燃えあがり、ある時は下火になるが、下火になった時に投げずはいけない。むしろ下火の時こそ創意をこらすべきで、真にグループのことを考える人が2～3人でもいると続けることができる。また長く息が続くように、区切って指導すること、目先を転換させることも大切だし、必要なことだ。そのうちにグループを離れられなくなる。

司 会 適性のある職員を訓練し、クラブをつくらせても、会員の中からリーダーが出るだろうか。

塚本講師 複数になるだろうができる。

司 会 そのリーダーに自然に自主性をもたせるのは大変なことだと思う。

塚本講師 それは職員が指導しなくてははいけない。リーダーとしては、都市では「隣は何をする人ぞ」的だからやりにくい。だから職員は、つねにセミナー等を開いてあげなければいけません。職員間のコミュニケーションをよくすることも大切だ。

群馬館長 講演の中でいわれた「底辺を広くする」ということについて具

体的な方法を教えていただきたい。

塚本講師 私は次の3つの事項を実行したいと思う。

- ① 倦まず、たゆまず読書して思考し、それを表現してみること。
- ② すすんで人と会うこと。カウンセリングというのは、相手方から人生を救われるのだという謙虚さが要る。上下の別なく、わたしは8年間、時間のゆるす限りどんな人とも会うことに努めた。
- ③ 自分の生活の幅を広げるために、映画、絵画、音楽あるいは動物を飼うなど、何でもよいから広げてみることに努める。

以上のような気持ちでやれば、「底辺が広がる」ということになるのではないかな。

兵庫館長 館に人の出入りをよくするにはどうしたらよいかな。

塚本講師 館としては胸をひろげ、あけすけな人間性を見せた方が親しみ易いと思う。館に行きたい、近寄りたいという雰囲気をつくるのが大切だ。私が生活館にいた時は、皆、他人に対してできるだけ親切になるということ、建物をきれいにすること、これを実行するように全員でつとめた。

太羽課長 きれいすぎると入りにくいのではないかな。

塚本講師 気易く、あたゝかい生活に結びつたきれいさということがよいのだ。カーテンの色一つにしてもそういう気持ちでえらぶ、入りにくいようでは困る。

福井県労政課長 カウンセリングの仕事は、館長や職員がなれるまで、専門家に頼んだ方がよいだろうか。

塚本講師 それにこしたことはないが、働く婦人の家はカウンセリングの本来の機関ではないから、適性のある職員に講習をうけさせてもよいと思う。

神奈川館長 若い人が館に来て、茶華、料理を習うが、私はその意義が不

明です。分なやんだ。その習いにくる気持ちの奥にひそんでいるものをつかみたいと思ったのだが、みな自主性がなく、結局は良き家庭の主婦となるためのけいこらしい。私としては、館での講習会は単にそれだけのためにやっているのではないはずだと思い、それが不満だ。

塚本講師 たしかにそれだけの意味ではないとは思いますが、そういう講習会の時などに、館長さんが少し参加者に声をかけたりしてみたらどうか。館長さんの考えがそうなら、もう少しの努力できっとよくなると思う。一番大事なことは、常に自己反省をして夢を捨てないこと、そして息長く続けることだ。

○地域の福祉施設と相談事業について

東洋大学教授 塚 本 哲

会館というものは、それが地域対象、職域対象の何れを問わず、その中心になるものは相談事業でなければならない。なぜかという、その場所において最初の個人的な人間関係が次第にグループに移り、またそれが波紋をえがいて広がり、人間関係が大きく結ばれていくからである。

私が新宿の生活館にいた頃は戦後で、老人の問題が大きくなっていく。老人問題というのは、人口構成の上からも、老人のステータス（地位）からみても不幸になる要素をもっている。このことを、カンに頼るのでなく、科学的に把握することが大切で、例えば、社会調査等によって、散在している地域の要求といったものを浮かび上げ、その上で組織化していくという順序になる。

したがって、私は老人の相談事業をはじめるにあたって、まず社会調査を行ない、この結果、老人問題の中には、家庭の不和、小づかいの問題、世代のズレによる人間関係の苦しみ等がその底にあることがわかってきた。また、英国の社会保障としての老令年金制度の成立経緯から考えて、日本においても、まず年金的保障をやるならば老令年金からはじめることであると考える。これらの問題解決のためには、老人の組織化が是非必要であると考えて老人クラブを全国に先がけてつくったわけである。

つまり、御承知のように英国では、1905年に救貧法法律委員会において多数派と少数派にわかれて意見が対立した。今日の英国の社会保障制度の根幹をなすのは、「救貧法は廃止し、むしろ国民の権利として使えるような社会施設を拡充すべきで、貧困に陥る前に健康的にも経済的にも対策をたてるべきだ」という当時の少数派の意見であるが、そのときには

多数派の「従来の法律は貧困者にとって苛酷である。もっと人道的に考慮すべきだ」とする意見がとおって、1908年に救貧法からわかれて老令年金の制度が成立した。

老令年金の実現のためには老人の組織が必要であるし、また家族との人間関係を調整するためにも必要なので、それが動機となって老人クラブをはじめたが、今では全国に3万をこすクラブができているし、年金的保障も老令年金、国民年金、母子年金、身体障害者年金ができ、老人福祉法は世界でいちじめてである。

昭和27～28年頃に、小さな館の一角から出たことが、このように大きな広がりをもたせたことは、その下働きをした私にとっては非常に大きなよこびである。

みなさんがたずさわっておられる館の仕事も大きくはないだろうが、そこに与えられた事実、知性というものが組織化され、世論化され、やがて全体を動かしていくことに期待したいと思うし、婦人少年局としても、そういう期待と考えるをもっておられると思う。

カウンセリング(Counseling)の言葉が日本で用いられるようになったのは、カール・ロジャース(Carl R. Rogers)著「カウンセリングとサイコセラピー(精神・心理療法)」による。

Rogersの基本的な考え方は、非指示法(now directive therapy)にある。今までの相談のやり方は、こちらから指示するやり方で、ひとひのになると、訓戒や忠告をし、誓約までさせるやり方であったが、これはいたずらに反抗心をつくる意味のないやり方である。

そこで一番大切なことは、館長つまりディレクターが近所の人と親しく、そしてディレクターの人格(よきにつけ、あしきにつけ人間性を有するヒューマニストとしての)が周辺の人間関係の中に反映し、広がっていくことである。

以上申し上げたようなことから、館が相談事業の看板を掲げ、事業を進めていけることが大変に必要だと考えるわけである。

これらのことを頭において、カウンセリングについての話をすすめていきたい。

彼が彼自身の問題を洞察し(insight)、自身の性格や問題がわかってはじめて解決するのであるから、その時に傍からさりげない援助を与える、これがRogersの考え方である。かといって、相手のことばかり聞くのではなく、相手も持っているものをすべて引き出させ、その次にプランニング(計画)に入る。このときにこちらの意見もいうし、助言もする。要するに基本は、「自分で考えさせる」ということである。

牧師とか僧侶が介在し、神仏の前にざんげするやり方、これは非常に良いやり方だと私は思っているが、これを取り入れたのが子どもに対するプレイルールの利用で、口に出せない子供の欲求をこのプレイルールのうちの遊戯によって解消させる、いわゆる遊戯療法といわれるものである。

別に、グループセラピー(グループ療法)という方法もあってグループを対象にする場合もあるが何れにしても結論的にいうと、カウンセラーが来訪者(client)に相対してその鏡になって上げる、これは昔でいう武士とか女性の角鑑の意味とは異なり、自分自身も人間性をもった、同じなれた人間であるという意味での鏡であってクライアントが自分の姿をうつし、自分で自分を調整できるよう、相手の全てをうつさせて上げることである。

そこではじめて、相手は自分の性格を知り、苦しみを理解し、自分の問題としてインデペンデントな(自主的な)解決をはかる端緒をつかむ。

カウンセリングの原理とは、大体こういうものであると考えていただいてまちがいない。

カウンセリングとは、米国の本等では、技術であると考えているし、それにはちがいない。しかし、技術よりもっと必要であることは人間性である

と思うし、カウンセリングとは、人間性と人間性の表現であると思う。

みなさんにとって一番大切なことは、館長としての人格のうつろい、そういうものが仕事にものをいうと思う。だから建物が美しい、あるいは完備しているということが勿論大事な条件であるし、また社会には利用すべき十分な社会資源があることも大切な条件であるが、それ以上に必要なことは、その中に働く職員のヒューマニティが最も大切である。

ディレクターである館長の人となり職員に反映し、それによって館全体の士気(morale)がもたえ上がるときに、館としての輝きが周辺からもたさるのであって、一口に申すと、周辺の人々が、館に相談に行きたい、話してみたいという気持を起すようにすることである。その職場にある限り、人はその中に没頭すべきであり、大過なくすごすというやり方では、ムーブメント即ち社会を動かすような仕事にはたずさわれないと思う。

カウンセリングは、第1に動機づけということを用いる。カウンセリングの原理はきわめて簡単であるが、動機づけをどう考えるか、動機づけまでの過程がむずかしい。

動機づけとしては、地域なり職場なりで、一人の人が悩みや苦しみをもち、一刻も早くそれから逃れたい、そういう人が求めてくる動機づけというのが一番簡単である。

第2に、動機づけができそうでできないのは、以前にカウンセリングとかケースワークに失敗した経験をもつ人である。そういう人は、また失敗するのではないかとのおそれを抱いているから、その点を十分に考慮して対処することである。

第3には、職場や学校に多いが、入ってくることをためらう相手である。

したがって大切なことは、先程も申したように、地域等において、館の周辺の人々が、平生から相談したい、話に行きたいという気持をもつように、館長や職員の人間性がうつろうような行動をとっておくことである。

カウンセラーの動機づけの問題として以上のようなこと、つまり人間性の問題があるという点を考えていただきたいのである。

動機づけの次には受容 (acceptance) である。リードしようとしたり、批判の気持ちがあると決してよい人間関係は結ばれるものではなく、全く対等の立場で、相手をありのままにうけいれることである。アクセプトすることがうまくいった人は日本の親鸞上人だと私は思っている。親鸞上人は、人間の真実を求めて修行し、天台の碩学とまでいわれた人であるが、己れの心をとぎすまし、真実を求めれば求める程、真実からは遠ざかる、自分の心の不純さにおののいたのである。そうしてつきつめた結果そうというのが自分の本来であり、このような人間であればこそ救われる道がなければならぬことを悟った。これはフロイドの学説に通ずるもので、本能的な欲望をおさえきれぬ人間性のあることを自覚し、その上に立って一つの悟りを開いたものであり、つまり洞察 (insight) である。この悟りの上に立って親鸞は越後で農民をアクセプト (受容) したが、救われない己れを知っているだけにアクセプトすることがうまくいったのだと思う。

受容によって相手の信頼感がわいてくる。これはラポート (rapport) つまり親和関係といわれるものである。

親近感によって、心理的にも豊かな気持ちにさせられる。そうさせることによって相手方は何でも悟り、相手方を理解する。このための段階としてラポートは必要である。この場合の理解ということは、要するに真実の姿を理解するという意味である。

真に理解するためには、第一条件として相手の個性 (personality) を理解することが必要である。

パーソナリティの構造は、性格、能力、気質から成立っている。性格というのは、その人特有の行動のパターン (型) であり、能力とは、行動の技術、知能をいい、気質は感情をいう。例えば、お金をもうけて使う、借

りて使う、盗んで使うというのはそれぞれの能力であり、借りて断わられた時、黙って引き下がるとか、断わり方ではけんかする、これが気質である。気質は先天的要素が幾分含まれるというが、何れにしても personality は環境による後天的要素が多分に関係している。したがって相談の場で個性を十分に理解するためには、個性の構成されたプロセスを知ることが大事なことになる。

個性を理解するといっても抽象的ないい方だが、これはみなさんが事業にたずさわって勉強していく以外ないと思う。

例えば、サリヴァン (精神医学者) がいうには、生れて間がない乳児にさえ二つの欲求がある。一つは need for satisfaction (満足への欲求)、一つは need for security (安定への欲求) である。前者は、臓器につながる生理的欲求 (睡眠とか飲食等) であり、後者はよく問題になるが、生れた環境が安定しているかどうか (授乳、夫婦の対立、嫁姑の関係等における母親の苦しみ) である。サリヴァンは「母親の不安定な気持が子供のパーソナリティへ移入される」という大胆な仮説をたてている。このことについては、私共も臨床的に経験することで、レジェクション (感情的拒否) といつか母親が子供の出生を感情的に拒否したような場合子供の性格が非常に不安定で、精神障害児ではないかと母親が心配して相談にきたケースもある。これは調べた結果、精神障害ではなく、子供の乳幼児期において、姑とのいさかみが原因でいやいやながらこの子供を生んだ、つまり「この子さえいなければ」という母親の態度からアフエクション (affection—愛情) の欠陥があったわけである。

それからドミニエーション (domination—親の圧制支配) または反対にサブミッション (submission—つまり子供に迎合して育てたような場合にも問題が多い。

最近多いのはプロジェクション (projection—投写型) である。これ

には名門型と挫折型の二つがあって、前者は家門を重んじるの余り、子供にそれを常に意識させ能力以上の負担を負わせるやり方である。後者は自分の野心を子供に投影し、自分に果たせなかった夢を子供によって満たそうとして強いるやり方で、これらは子供の個性に深くえいきを及ぼすのである。

子供の問題が生じたときにも、同等の立場に立って共感し、理解し、相手の鏡になって上げるということが大事なことである。

短時間のために話が複雑になったが、以上のことをまとめてみると、

動機づけ → 叙述 → 解放 → 洞察 → 計画

というのがカウンセリングの筋道であろうと思う。

会館というような施設では、相談事業が重要なファクター（要素）であり、その相談を通して皆さんの人間性が外にひろがっていくということを申し上げたつもりである。

〔附〕 カウンセリング参考図書（塚本講師推荐）

△伊東博著「カウンセリング」（誠信書房）

△高木四郎著「児童精神医学総論」（慶応通信）

カール・ロジャース著

△友田不二男訳「カウンセリング」（岩波書店）

△竹内愛二著「ケースワークの理論と実際」（巖松堂）

ヘレン・パールマン著

△松本武子訳「ケースワーク」（金・社・協）

△嶋田稔矢子著「結婚カウンセリング」（ミネルヴァ書房）

（質疑応答）

福岡館長 性格、問題の発生等を環境の故だとすることは解決にならないのではないか。指導ということはどうなるのか。

塚本講師 鏡になるということは相談の技術であり、それが指導ということ

ともなる。相談の場合、相手がこちらによりかかってきて責任をこちらにすべておしつけるようにするのはよくない。また私共の感情が向うにえいきょうするようなことになってはいけない。

パーソナリティは環境の故だといったのは、専門家が相手方を理解するために必要だといったので、相手方を理解して本人を洞察に入らせると、環境に甘えなくなるし、むしろ自分で環境を批判し、反省するようになる。

福岡館長 織物工場の女子工員の足留め策もあって、工場側で男子社員との結婚をすすめているケースがある。数少ない男性であるから大学卒程度の相手もあり、背のびしてはと本人も悩んでいる。どうしたらよいだろうか。

塚本講師 一方法として、その女性の欲求不満等をさりげなく聞いてあげ、一つの社会問題として理解させるようにしむけ、それをグループの問題として話しあうような機会をつくってやるとよい。当面は、あなたが話をきいてあげるだけでよいと思う。

群馬館長 工場の男女交際の場合を働く婦人の家でもうけ、それを結婚まで運べるよう、館の方で介在してくれと事業主から要望が出ているが、どうしたらよいのか。

塚本講師 結構な話だ。結婚は第二義的に考えて、先ず両性のためのグループをつくり、たのしく遊んだり学習したり、その中で結婚の話が出てくれば、その時に結ばれるよう世話して上げるやり方がよいと思う。

群馬館長 そのようなつきあいが、悪い面に進むという心配もあるが……。

塚本講師 それを心配してはいけないし、そこまでの責任はない。共学と同じだ。

兵庫館長 そのような心配があって、私の方でも運営委員会に提案してもだめだ。

福井館長 私の方でも同じ。事業場は、女子だけの施設だからこそ安心して出しているのだという。

塚本講師 私共はオルガナイザーではなく、火をつける一本のマッチであることが基本線だ。事業主もそこまでタッチする必要はない。若い人自身の責任にあることで、そこまで心配していたら事業はやれない。

福井館長 同じ中小企業で賃金も大差なく、他とつきあっても職場を変えていく心配もないから、業者は安心して館にも出入りさせている。ただ男女のつきあいの場に出した結果、結婚して職場から出ていかれることをおそれている。

塚本講師 女性の意識が、現実には伸びているのだから、余りおさえつけると却って従業員は出ていってしまうのだということを業者にわからせた方がよい。でないと解決の糸口はつかないだろう。

神奈川館長 職場での不満や悩みがあって相談にきたが、本人のいうことを聞いてやっただけで喜んで帰った。あとのことは何もしていないがそれでよいのだろうか。

塚本講師 よい聞き手になることが一番大切で、それでよい。たゞその場合、気質を考えて上げる必要がある。内攻的な人は、何かあると再び同じ状態になり易い。又、生理的なものについては医者の診断を受けさせることも大事だ。

また、とくに職場のカウンセリングは、事業場側、労働者側の何れにも立つのではなく、中立の立場であくまでも本人自身の人間の成長という点から見守ってやるべきで、双方を対立させるようなカウンセリングであってはいけない。

今治市市民課長 常に犯罪をおかしているという想念を病的にもっている人があるが……。

塚本講師 精神医学の方にまわした方がよい。相談をうけて何でも一人で

かかえこむのではなく、なるべく広く専門分野にまわして活用することが大切なことである。

昭和39年3月20日 印刷
昭和39年3月25日 発行
非 売 品

—働く婦人の福祉施設のために—
ハ ン ド ブ ッ ク 1

編集兼 労働省婦人少年局
発行人
東京都千代田区大手町1-7

印刷所 異 商 会
(812) 0701・6685

(本資料の無断増刷はかたくお断りします)