

婦人少年室

勤勞青少年福祉推進概論

省 働 労

課 働 勞 少 年

編 課 働 勞 少 年 局 少 婦 人

資料 No.

83

473/2

勤勞青少年福祉推進概論

労働省婦人少年局年少労働課編

はじめに

わが国のめざましい、経済発展において、勤労青少年は、重要な役割りを果してきている。しかし、近時、社会、経済の変化は、勤労青少年にも多くの影響をおよぼし、勤労青少年をめぐる各種の問題が発生しており、社会一般の勤労青少年福祉への関心はとみに高まってきている。

このような勤労青少年問題の発生を背景に、昭和45年5月、勤労青少年福祉法が制定され、この法律にもとづき、勤労青少年福祉の向上に努めなければならない責務が国および地方公共団体とならんで、事業主に対しても課せられるようになった。

勿論、事業場における勤労青少年福祉の向上は、決して、安易な課題ではない。勤労青少年福祉法にもとづき選任された勤労青少年福祉推進者はもとより、その他関係者の勤労青少年福祉に関する理解と、これにもとづく適切な対策の推進が必要である。

本書は、このような必要性により、職場における勤労青少年福祉の推進に関する概論書として執筆され、勤労青少年福祉推進者講習の一般課程の講義用に編集されているが、また、広く、人事関係者、ならびに勤労青少年ホーム、勤労青少年福祉団体の関係者等の参考書にも役立つことを期待するものである。

本書の作成にあたっては、勤労青少年福祉問題に精通しておられる学識経験者のご協力や、地方公共団体における専門家のご意見をも参考にしており、本書の誕生に際し、これらの関係者の方々に、心から御礼申し上げるとともに、本書の執筆の労をとられた諸賢に深く感謝する次第である。

昭和47年2月1日

労働省婦人少年局

年少労働課長 保谷六郎

目 次

I 勤労青少年福祉	11
1 勤労青少年の現状と問題	11
(1) 勤労青少年の雇用	11
イ 概 要	11
ロ 若年労働力の不足	11
ハ 勤労青少年の離転職	12
ニ 勤労青少年の都市集中	13
ホ 高卒就職者のブルーカラー化	14
(2) 勤労青少年の労働条件	15
イ 賃 金	15
ロ 労働時間	15
ハ 安全衛生	16
(3) 勤労青少年の生活意識の変化	16
(4) 勤労青少年の余暇	17
2 勤労青少年福祉対策	20
(1) 勤労青少年福祉法	20
イ 法制定の背景と経緯	20
ロ 法の内容	20
(イ) 目的と基本的理念	20
(ロ) 勤労青少年の日	21
(ハ) 勤労青少年福祉対策基本方針	21
(ニ) 勤労青少年の福祉の措置	22
(ホ) 福祉施設	23
(2) 勤労青少年福祉施策	24

イ 勤労青少年福祉増進に関する施策	24
(イ) 勤労青少年福祉増進に関する気運の醸成	24
(ロ) 勤労青少年の育成	25
(ハ) 勤労青少年指導者の確保	25
ロ 勤労青少年の雇用に関する施策	27
(イ) 職業紹介に関する措置	27
(ロ) 職場適応のための措置	27
ハ 職業訓練等に関する施策	28
(イ) 職業訓練に関する措置	28
(ロ) 技能検定	30
ニ 労働条件等に関する施策	31
(3) 勤労青少年福祉施設	31
イ 勤労青少年ホーム	31
ロ 勤労青少年センター	32
ハ 勤労青少年体育施設	32
ニ その他の公共の福祉施設	33
3 勤労青少年福祉推進者の業務	34
(1) 勤労青少年福祉推進者の役割	34
(2) 勤労青少年福祉推進者制度の内容	35
イ 対象となる事業場	35
ロ 勤労青少年福祉推進者の資格	35
(3) 勤労青少年福祉推進者の配置と組織	36

II 職 場 適 応 41

1 勤労青少年の心理と行動	41
(1) 青少年の心理と適応問題	41
(2) 勤労青少年の意識と行動	42

2 職場生活への適応をめぐる理論と応用	46
(1) 適応と不適応	46
イ 適応、不適応とは何か	46
ロ 職場適応の意味	47
ハ 職場適応の実際	48
(2) 働きがいと生きがい	51
イ 職場における不満	51
ロ 仕事の満足感	53
ハ 仕事と生きがい	54
ニ 余暇と生きがい	57
(3) 仕事と人間性	58
III 職場カウンセリング	63
1 職場カウンセリングの原理	63
(1) カウンセリングとは何か	63
イ カウンセリングの意味	63
ロ カウンセリングの発達	64
(2) カウンセリングの原理	66
イ 指示的カウンセリング	66
ロ 非指示的カウンセリング	67
ハ 折衷的カウンセリング	68
2 職場カウンセリングの実際	70
(1) 職場カウンセリングの役割	70
イ 職場カウンセリングの効用	70
ロ 職場カウンセリングの実施	71
ハ 職場カウンセリングの実状	72
(イ) わが国における発達と現状	72

(ロ) 職場の悩み	73
(ハ) 職場カウンセリングの普及状況	74
(2) カウンセリングの過程	74
イ 準備の段階	74
ロ 初期の段階	75
ハ 問題分析の段階	76
ニ 終結の段階	77
ホ フォローアップの段階	77
(3) カウンセリングの技術	77
イ 動機づけ	77
ロ ラポート	78
ハ リード	79
(イ) リードの概念	79
(ロ) リードの量	80
(4) カウンセラーの態度と条件	82
イ 受 容	82
ロ 明りょう化	83
ハ 洞 察	83
ニ カウンセラーの話し方	84
ホ 望ましいカウンセラーの条件	84

IV グループ活動 89

1 グループ活動の理解	89
(1) グループ活動と人間的形成	89
イ 小集団とグループ活動	89
(イ) グループと小集団	89
(ロ) グループ活動の導入	90

ロ	グループ・ワークの原理	90
(2)	勤労青少年の職場内外のグループ活動	92
イ	各種のグループ活動	92
ロ	グループ活動の実態	92
2	グループの指導	95
(1)	グループ指導の目的と方法	95
イ	グループ指導の目的	95
ロ	プログラム	95
ハ	興味と欲求の理解	96
ニ	グループの組織	97
ホ	グループの相互作用	97
(2)	グループと成員	98
イ	グループの特質	98
(イ)	グループの条件	98
(ロ)	グループの発達段階	99
ロ	成員の特質	100
(3)	指導者の任務と役割	100
イ	ワーカーとリーダー	100
ロ	ワーカーとグループの関係	101
ハ	ワーカーと成員の関係	101
ニ	ワーカーの役割	103
V	レクリエーション	107
1	レクリエーションの原理	107
(1)	レクリエーションの意義	107
イ	レクリエーションと生きがい	107
ロ	レクリエーションの要件	108

ハ 余暇とレクリエーション	109
(2) 勤労青少年とレクリエーション	109
(3) 職場におけるレクリエーション	110
イ 職場におけるレクリエーションの必要性	110
ロ 新しい職場レクリエーションの考え方	111
2 レクリエーションの指導	113
(1) 職場レクリエーションの管理と運営	113
(2) 指導者の育成と仲間づくり	114
(3) 効果的なプログラムの立案	116
3 レクリエーションの実践	118
(1) ゲームと簡易スポーツ	119
(2) コーラス	120
(3) フォークダンス	121
(4) 体操	122
イ 体操の必要性	122
ロ 目的に合った体操	122
ハ 体操を楽しく	123
(5) 体力測定	123
イ 体力とは	123
ロ 体力の測定	124

資 料

1 勤労青少年福祉法	127
2 勤労青少年福祉推進者に関する省令	133
3 勤労青少年福祉推進者講習の実施について (労働省婦人少年局長通達)	135
4 婦人少年室特別協助員相談業務	139
5 参考文献	143

I 勤勞青少年福祉

I 勤労青少年福祉

1 勤労青少年の現状と問題

(1) 勤労青少年の雇用

イ 概 要

昭和45年における15歳以上25歳未満の青少年労働力人口は1,108万人である。昭和35年ではこの数字は、1,054万人で、10年間に約50万人の増加をみせている。しかし、15歳以上20歳未満の青少年労働力人口は、若年者人口の減少、進学率の上昇等によって年々減少しており、昭和45年では301万人と昭和35年にくらべ152万人減少している。

これに伴い15歳以上20歳未満の就業者も減少し、昭和45年では295万人となった。これら就業者の就業している産業分野をみると第2次、第3次産業に就業する者の割合が高く、これに反し、第1次産業に就業する者の割合は年々減少している。

さらに従業上の地位についてみると、雇用労働者が258万人と就業者の87.8%をしめており、その割合は年々増加している。

ロ 若年労働力の不足

20歳未満の労働力人口の減少傾向に伴い、青少年人口に対する青少年労働力人口の割合（労働力率）も逐年減少している。

昭和45年における新規学卒就職者の状況についてみると、中卒就職者は27万人、高卒就職者は82万人で計109万人となっており、昭和37年の124万人を15万人と大幅に下回っている。さらに、昭和50年について、その推計をみると、中卒就職者18万人、高卒者69万人、計87万

人と、5年間で約22万人減少すると考えられており、今後、新規学卒就職者の減少傾向は続くものと予想される。

一方、最近の日本経済の高度成長に伴い、とくに若い労働力への需要が高まり、若年労働力不足の現象は深刻化してきた。昭和45年における新規学卒就職者に対する求人倍率は、中卒者 5.8 倍、高卒者 7.1 倍と過去の最高を示し、厳しい求人難となっている。

最近のいわゆるドルショックによって一部の事業所では、新規採用手控えがみられるものの、全体としては、若年労働力はなお不足基調にあるとみられる。

ハ 勤労青少年の離転職

近年、若年労働力の不足を背景に、勤労青少年の離転職が活発となっている。

労働省の雇用動向調査によると、昭和44年に調査事業所の規模5人以上の事業所から離職した者は 367 万人であった。この約半数にあたる 181 万人が25歳未満の青少年でしめられている。

労働移動の状況を、昭和44年における離職者数の期首（44年1月1日）在籍労働者数に対する割合（離職率）でみると、平均離職率は 19.7%であるが、若年層においては労働移動は活発で、20歳未満では 25.7%、20歳以上25歳未満では 31.3%と平均離職率を大幅にうわまわっている。

つぎに労働省の「新規学校卒業就職者の就職離職状況調査」から新規学卒者の離職状況についてみると、中卒、高卒とも就職1年後には約2割、2年後には約4割、3年後には約半数の者が離職している。

3年間における離職率をみると、産業別には、中卒者では、建設業（66.6%）、卸売業・小売業（62.4%）において離職率が高く、高卒者では、運輸・通信業（60.2%）、卸売業・小売業（59.5%）、サービス業（55.7%）で高い。また、事業所規模別では、中卒者、高卒者とも

1,000人以上規模がそれぞれ38.0%、39.0%の離職であるのに対し、4人以下の小規模事業所では約73%と、小規模事業所ほど離職率が高くなっている。

青少年の離職理由を、労働省の「青少年労働者の職業意識と余暇活動に関する調査」(43年調べ)でみると、「仕事が自分に合わなかった」が一番多く、3割の者が理由としてあげている。以下「労働時間が長かった」「給料が安かった」が続いており、青少年の自己中心的生活感情がうかがわれるとともに、一方では自分の個性や特徴をふまえて、適職を求める青少年の姿もうかがえる。転職により適性の職種に変わる場合、賃金その他環境や労働条件のよい企業に移る場合、また将来の生活設計にあわせて望ましい職場へ移る場合もある。

しかし、身心ともに未熟な青少年が十分な判断力をもたないままに離職を重ねることは、成長期にもっとも必要な技能習得の機会を失ったり、人間形成上問題となる場合が少なくない。

ニ 勤労青少年の都市集中

昭和43年における20歳未満の有業者(ふだんの状態として、収入を目的とした仕事を続けている者)の地域別分布をみると、関東地域(埼玉、千葉、東京、神奈川)、東海地域(岐阜、静岡、愛知、三重)、近畿地域(京都、大阪、兵庫)の三地域に全体の約半分があつまっている。したがって、20歳未満の多くは、大都会もしくは大工業地帯で働いているといえよう。

このような青少年の多くは、郷里の親元を離れて働いている者であり、昭和45年の新規学卒就職者の県外入職状況をみても、東北、九州、山陰、四国等から京浜、東海、京阪神の大工業地帯に就職する者は多い。

都道府県別に県外就職率をみると、中卒、高卒とも、例年、鹿児島がもっとも高く、それぞれ83.2%、73.9%となっており、以下、中卒

では、長崎、宮崎、高知、大分において高く、高卒においては、島根、奈良、宮崎で高くなっている。このような九州、四国、山陰等が送り出した学卒者の受入地としては、中卒、高卒とも、東京、大阪、愛知、神奈川等の京浜、東海、京阪神の各工業地帯となっており、中卒者では県外就職者の8割、高卒者では9割がこれらの地域にあつまっている。

このように、毎年中学、高校を卒業して就職する者の約3割が県外に就職しており、しかも、その大多数が大都会に集中している。

これらの青少年達のなかには、たんなる大都会へのあこがれによるものもあり、地方の勤労青少年福祉対策を充実することにより、就職の適性化をはかるとともに、大都市にでた勤労青少年に対しても、適性な余暇活用や種々の不安や悩みの解消についての対策の強化が望まれている。

ホ 高卒就職者のブルーカラー化

昭和40年を境に中卒者数は減少し新規学卒労働力の中心は高卒者となってきた。

従来、中卒者は、技能工・生産工程作業員となる者が多かったが、しだいに新規中卒者の確保が困難となってきたことと、また、技術革新の進展に伴い、より高度の知識・技能・訓練を必要とする職種の増加等から、近年、高卒者への求人が高まり、高卒者で現場に就職する者の増加がめだってきている。

昭和45年における高卒就職者の職種をみると、事務従事者が就職者の34.3%をしめ、技能工・生産工程作業員が31.3%となっている。昭和38年において、技能・生産工程作業に就職する者の割合が21.5%であったのにくらべると10%もその割合が高まってきている。とくに男子においては、その傾向は強く、昭和45年には48.5%と就職者の半数近くをしめている。

このような高卒者のいわゆるブルーカラー化は、企業の労務管理の面においても、種々の問題を生じている。つまり社会一般の職業観は学歴偏重や技能職種軽視の風潮が根強いこと、また、中卒者の代替として、高卒者を現場採用しなければならない企業における高卒就職者の位置づけが不安定になってきており、高卒就職者の意識にも影響をおよぼしているので、企業としても、高卒者の取扱いについて、慎重な配慮の必要にせまられている。

(2) 勤労青少年の労働条件

イ 賃 金

昭和45年の新規中卒者の初任給は、2万3,300円で、昭和35年の4倍となっている。新規高卒者についても、2万7,300円で、昭和35年の3.5倍である。

初任給は、事業所の産業や規模によって差がみられる。

まず、産業別格差についてみると、中卒者では最高の金融・保険・不動産業を100とすると、最低の電気・ガス・水道業は72となっており、高卒者では最高の鉱業と最低のサービス業の差は100:87となっている。

規模別にみると規模が小さいほど初任給は低い。

昭和45年の労働者の平均定期給与額は、5万7,900円で、18歳未満では2万7,800円、18歳以上20歳未満では3万4,100円となっている。昭和35年の賃金と比較すると、全労働者が3.1倍になっているのに対し、18歳未満は4.1倍、18歳以上20歳未満は3.7倍で若年層における賃金のあがりかたは著しく目立っている。

ロ 労働時間

労働時間数についてみると、月間所定内労働時間は年々短縮の傾向をみせており、昭和45年では、169.9時間と、過去10年間に約1割の減少をみた。

出勤日数についても、昭和45年の平均月間出勤日数は22.9日で、前年に比べ0.2日減少している。

また、昭和45年の労働時間制度をみると、48時間制の企業がもっとも多く、その割合は59.0%となっているが、42時間未満の企業も4.9%みられ、その割合は前年より増加している。昭和44年10月から45年9月までの1年間に週所定労働時間を短縮した企業は5.0%である。

週休制についても、週休2日制を採用する企業の割合は4.4%で、44年と比較して増加している。また、週休以外の休日日数は15～19日の企業がもっとも多く、その割合は34.9%である。昭和44年10月から45年9月までの1年間に、週休以外の休日を増加した企業は13.8%で、大企業ほど休日が増加した企業の割合が高い。

ハ 安全衛生

若年者は、労働に習熟しないことや、身体的に無理がかかりやすいこともあって、一般に労働災害の発生率が高く、とくに、重大災害につながる災害をひきおこしやすい。このため新しい職業についたばかりの若年者の職場の安全については、とくに万全の対策が必要である。また、業務上、通勤途上、あるいはレジャーのための自動車運転についても、とり返しのつかない災害を起こさないような配慮が必要となってきている。

勤労青少年の体位、体力についてみると、身長とか体重などの体位は、最近、急速に向上しているが、持久力を中心とする体力がそれに伴わず、勤労青少年の体力増進についても適切な配慮が望まれている。

(3) 勤労青少年の生活意識の変化

近年の産業構造の変化、雇用労働者の増加、人口の都市集中、情報化社会の進行などに伴って、既存の価値観、慣習、行動様式、風俗等に大

きな変化がもたらされている。

とくに、青少年については、戦後の生まれながらの民主的な平等意識が育っており、これが職場の中における人間関係や行動様式に反映している。また、若年層のひとびとには合理的に物事を割り切る慣習が身についている。終業時間がくればさっさと帰って自分の時間を楽しみ、労働条件が期待に反すればすぐ職場をやめてしまう行動にもそれがあらわれている。

このことは、「仕事は仕事、レジャーはレジャー」という割り切り型にも通じており、労働省婦人少年局の調査から、勤労青少年の職業と余暇の意識をみると、「労働時間中は仕事に打ちこみ、余暇は余暇で楽しむ」割り切り型が9割近くをしめている。職業に伸びようとする意欲をもつ反面、職場外の生活にも生きがいを求めようとする面がうかがえる。

また、国民の経済水準の向上や、職場内外の環境の変化に伴い、生活意識も次第に余暇志向型になってきたがとくにこのことが若いひとびとに敏感に反映されてきたといえよう。今後企業においては、勤労青少年のもつ青年期特有の悩みや心配ごとに配慮するとともに、このような生活意識の変化を十分に理解した青少年対策が必要であろう。

(4) 勤労青少年の余暇

最近、労働時間の短縮により、余暇時間は増大傾向をみせ、社会一般に余暇ムードがみられる。とくに若い世代における余暇活動が活発化している。

勤労青少年の余暇意識とその現状を労働省の「青少年労働者の職業意識と余暇活動に関する調査」からみてみると、「労働時間中は仕事にうちこみ、余暇は余暇で楽しむ」というものが88.7%をしめている。ついで、「余暇を楽しむことが生きがいで、仕事は生活の手段」という者が8.3%、「仕事だけが生きがいで、余暇はニの次と思う」が1.5%みられる。勤労青少年の約9割はいわゆる「割り切り型」である。従来、わが

国では、「休みは必要悪」という考えが支配的であったが、最近では職業生活に余暇は不可欠なものであるという考えが多くなり、とくに若い世代にその考えが強い。

また、勤労青少年の余暇の過ごし方についての希望をみると、「旅行、キャンプ、ハイキングをしたい」と答えたものが約半数をしめ、以下「気のあった友人と過ごしたい」「おけいこごとをしたい」「ピンポン、野球などスポーツをしたい」が多く、積極的に余暇を活用しようという意欲がうかがえる。しかしその反面、「休養したい」と答えているものも25.9%みられることは注目される。

実際に勤労青少年が余暇をどのように過ごしているか、余暇の利用状況をその利用した施設等からみると、調査前1週間の平日に利用した施設としては、「デパート・専門店街」が最も多く、以下「喫茶店」「映画館」「パチンコ屋」が多い。一方どれも利用しなかったが31.4%みられる。男女別にみると、男子では「喫茶店」「パチンコ屋」「映画館」の割合が高く、女子では「デパート・専門店街」「喫茶店」の利用度が高い。

休日に利用した施設では、平日にくらべ、全般にほとんどの施設等においてその割合は減少している。内容は大体平日と同じような傾向を示しているが、宿泊施設を利用したものや、友人訪問、帰省などがわずかながらみられる。

さらに彼らの余暇における集団活動の状況をみると、職場の内外を問わず、何らかのクラブやサークルに加入している勤労青少年は30.2%で、男子34.6%、女子27.7%の加入率である。これら青少年の加入しているクラブやサークルの種類をみると、体育関係のクラブ・サークルがもっとも多く46.0%、文化関係のクラブ、サークルが34.1%となっている。さらに、これらのクラブ、サークルの結成、運営の主体については、会社（工場）のつくったものに加入しているものももっとも多く

35.8%をしめている。職場内の仲間、学校の仲間、職場外の仲間等自主的につくられたと思われるクラブ、サークルもそれぞれ10%台をしめている。規模別には、大規模事業所ほど職場でつくったものに参加している割合が多くなっている。

勤労青少年の余暇活動の活発、不活発は、手ちかに希望する施設があるかどうかによって大きく影響されよう。働く青少年が余暇を利用してスポーツや文化活動を行なう場合に、利用できる施設や場所が手ちかにあるかどうかをみると、「ある」と答えた者と「ない」と答えたものは折半しており、これら施設に対する要望をみると、「近隣にあること」「雰囲気がよいこと」「設備・道具などが整備されていること」等が多くあげられている。

現在、余暇利用施設の普及は著しく、企業や企業団体に設置しているもの、公共のもののほか、商業ベースによる施設も急速にふえている。しかし商業施設のなかには、勤労青少年が利用するには好ましくないものもある。また、企業内施設等にしても大規模事業所にかたよっていると、公共施設は量的な不足をみている等、勤労青少年が健康的な余暇活動を行なうための施設はまだまだ不十分であり、その計画的な設置が、今後の勤労青少年の余暇対策の重要な課題である。

2 勤労青少年福祉対策

(1) 勤労青少年福祉法

イ 法制定の背景と経緯

最近のわが国経済は、国民総生産額において自由世界第二位をしめるという、いちじるしい発展をみせている。これに伴い、技術革新、都市化の進展等、社会経済の変動もめまぐるしく、労働時間の短縮、余暇時間の増大がみられ、労働者の福祉に対する意識が急速に強まってきた。

とくに、勤労青少年は明日の社会をになう者であり、これらの者が希望と意欲をもって勤労に従事することができるよう、その福祉の増進をはかることが重要な課題となっている。

従来、勤労青少年の福祉に関する施策は、主として労働基準法、雇用対策法、職業安定法、職業訓練法等の法令や、国及び地方公共団体の行政上または財政上の措置にもとづいて行なわれてきたのであるが、これらの問題の解決に必ずしも即応しえない面もあり、勤労青少年の福祉施策の拡充が各方面から強く要請されてきた。

昭和43年8月5日、労働大臣の諮問機関である婦人少年問題審議会から労働大臣あてに「今後における勤労青少年対策について」の建議が行なわれたが、これにもとづき、勤労青少年福祉法案が昭和45年3月24日に第63回特別国会に提出され、衆参両院の審議を経て、5月7日勤労青少年福祉法が成立をみ、5月25日に公布施行された。（巻末の資料1参照）

ロ 法の内容

(i) 目的と基本的理念

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、その措置や施策等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ている。このため、勤労青少年の福祉に関する基本的な考え方(「基本的理念」第2条、第3条)を明らかにするとともに、事業主および国、地方公共団体において、勤労青少年の福祉に関する基本的理念が具現されるよう配慮しなければならない責務(「関係者の責務」第4条)を定めている。

(d) 勤労青少年の日

本法はあらたに7月の第3土曜日を「勤労青少年の日」と定めた。この日は、勤労青少年が希望と意欲をもって勤労に従事することができるような環境づくりについて、一般の関心と理解を深めるとともに、勤労青少年が自己の役割を十分自覚してその能力を伸ばし、身体を強健にし、有為な職業人として成長するように国民こぞってこれを激励するための日である。

国および都道府県では、この日にふさわしい行事を開催しており、各事業主、事業主団体、勤労青少年団体等においても、自主的に有意義な行事が行なわれることが期待されている。

(e) 勤労青少年福祉対策基本方針

国および都道府県が一貫した方針のもとに、勤労青少年の福祉に関する施策を計画的に推進するため、労働大臣は勤労青少年の福祉に関する施策の基本となるべき方針を定め(第6条)、各都道府県知事はこれを参しゃくして、当該都道府県における勤労青少年の福祉に関する事業の基本となるべき計画(「都道府県勤労青少年福祉事業計画」という)を策定するように努めなければならないこととしている。

基本計画は昭和46年5月24日公表されたが、その構成は3部から

成り、「第1 方針作成の意義」で方針のねらい、方針運営の期間等を含む方針作成の意義を明らかにし、次に、今後勤労青少年対策をすすめていく前提としての勤労青少年の現状、問題点、将来の見通し等を「第2 勤労青少年の職業生活の動向に関する事項」としてまとめている。この動向に対応して、「第3 勤労青少年の福祉の増進に関する基本的施策」で重点的に措置する事項を掲げている。

(イ) 勤労青少年の福祉の措置

本法は勤労青少年の福祉を増進するために国、地方公共団体、雇用促進事業団および事業主が講ずる措置について、その重点的事項を具体的に示している。

a 職業指導等（法第8～10条）

勤労青少年が充実した職業生活を営み、有為な職業人として成長するためには、勤労青少年が適職を選択し、職業に円滑に適応しうるよう配慮する必要がある。

このため、職業安定機関では、青少年の就職前において、青少年の特性に応じたきめ細かな職業指導を行なう等、必要な措置を積極的に講ずること、また、就職後においても、勤労青少年、事業主その他関係者に対して、相談に応じ、必要な指導を行なう等アフター・ケアを充実することを定めている。

b 職業訓練に関する啓もう宣伝等（法第11条）

急速な技術革新が進展するなかで、勤労青少年が幅広い適応力を身につける機会を得られるよう、国、都道府県及び雇用促進事業団においては、職業訓練法と相まって、勤労青少年がみずから進んで職業に必要な技能、知識を習得することを促進するため、職業訓練の重要性に関する啓もう宣伝等の措置を積極的に行なうよう努めなければならないことを定めている。

c 職業訓練又は教育を受ける勤労青少年に対する配慮（法第12

条)

勤労青少年に対して、法定職業訓練又は学校教育を受けるための通学、受講等の便宜をはかることにより、その能力の開発向上に資するため、事業主は、その雇用する勤労青少年がこれらの訓練又は教育を受ける場合は、当該勤労青少年が当該職業訓練又は教育を受けるために必要な時間を確保することができるよう、配慮するように努めなければならないことを定めている。

この場合、事業主の配慮の対象となる学校等の範囲は、法文上明らかにされている高等学校の定時制の課程、通信制の課程のほか、後期中等教育段階の勤労青少年が、職業上必要な知識、技能を習得する各種学校等を含むものである。

d 勤労青少年福祉推進者（法第13条）

勤労青少年の身边にあってその世話をする中心者、つまり勤労青少年が職場に適応することを容易にするため、事業場ごとに、必要な指導、相談、レクリエーション等の事項を担当する者（以下「勤労青少年福祉推進者」という）を選任するよう努めなければならないことを定めており、事業場にあって、勤労青少年の福祉を推進する者を全国的に普及しようとするものである。

e 余暇の有効活用

勤労青少年の人格形成にきわめて重要な意味をもつ余暇生活の充実をはかるよう、国および地方公共団体は、勤労青少年の勤労による疲労の回復と、すこやかな成育に資するため、その余暇の有効な活用に必要なレクリエーションその他の事業が実施されるように努めるとともに、勤労青少年の健全なクラブ活動を援助する等必要な措置を講ずるよう努めなければならないことを定めている。

(4) 福祉施設

a 勤労青少年ホーム（法第15条、16条）

勤労青少年ホームの設置および利用の促進をはかり、勤労青少年の福祉の増進のための事業をより円滑に推進するため、その設置に関する努力義務を地方公共団体に課すとともに、勤労青少年ホームの目的等を法定化している。

また、勤労青少年ホームの設置および運営の基本となるものは、当該施設においてこれを利用する勤労青少年の指導に従事する職員であり、本法第16条において、勤労青少年ホームには、勤労青少年ホーム指導員を置くように努めなければならないことを定めている。

b 雇用促進事業団が設置する施設（法第17条）

雇用促進事業団が設置運営する勤労青少年センター、勤労青少年体育施設等勤労青少年に係わる福祉施設について、その設置および運営を行なうにあたっての留意事項を定めている。

（2） 勤労青少年福祉施策

イ 勤労青少年福祉増進に関する施策

（イ） 勤労青少年福祉増進に関する気運の醸成

本法の施行後まだ日も浅く、法の周知徹底をはかる必要がある。国および都道府県では、事業主、勤労青少年はもとより、関係者および社会一般に対し、広報活動が行なわれている。

また、「勤労青少年の日」はひろく国民が勤労青少年の福祉についての関心と理解を深めるとともに、勤労青少年自身の自覚を高める趣旨で法に定められたものであり、労働省においては、この日に「勤労青少年の日中央大会」を開催しており、また、地方公共団体においても、勤労青少年のための事業として行なわれてきた各種大会、研修旅行、公共施設等の開放、その他地域の実情に応じた行事が行なわれている。

さらに、勤労青少年がよりよく職業に適応でき、充実した職業生活を営むことを促進するため、職業訓練、学校教育等を受けて、より高い知識、技術を修得しようとする勤労青少年に対し、事業場で適切な配慮がなされるよう、啓発指導に努めることとしている。

(ロ) 勤労青少年の育成

a 勤労青少年クラブ成果発表会

勤労青少年のクラブによる作品展示会、クラブ活動発表会など、余暇を活用して習得した成果を発表させ、今後のクラブ結成の奨励、クラブの育成を援助することを目的として毎年行なわれている。

b 勤労青少年クラブ等に対する労働大臣ほう賞授与

労働省では、勤労青少年の余暇におけるクラブ活動を奨励し、その健全な育成と生産性向上に資することを目的として、昭和40年以降、健全なクラブ活動を活発に推進している団体に対し、労働大臣ほう賞を行なっている。

c 働く青少年の優秀生活文に対する労働大臣賞授与

労働省では、働く青少年の保護と福祉の向上に資するため、昭和26年以降、毎年「働く青少年の生活文」を募集しており、優秀作品に対し、内閣総理大臣賞および労働大臣賞を授与している。

(ハ) 勤労青少年指導者の確保

勤労青少年の健やかな成長のためには、熱意と能力のある指導者がえられるようにすることはきわめて重要なことである。

企業内および勤労青少年育成団体、勤労青少年ホーム等において勤労青少年の育成、指導に直接たずさわっている者に対し、「青少年労働者育成指導者養成講習会」が行なわれ、また、勤労青少年福祉推進者の資質の向上をはかるための「勤労青少年福祉推進者講習」および勤労青少年ホーム指導員の資格取得のための「勤労青少

年ホーム指導員講習会」が行なわれている。さらに、労働省では、従来、中小企業に働く青少年の福祉増進をはかるため、「年少労働者福祉員」の設置の勧奨をしている。

a 勤労青少年福祉推進者講習の開催

勤労青少年福祉推進者を対象に、必要な知識および技法を習得することによって、その資質の向上をはかるため、昭和46年度より各都道府県が主体となって実施している。

講習は「勤労青少年福祉推進者講習教科基準」により、教科および時間数が定められており、講習の課程は、一般課程および研究課程からなっている。

一般課程はあらたに選任された推進者または選任予定者に対し、できるだけ早期に基礎的な知識、技法を講義形式を主体として行なう。また、研究課程は、一般課程の修了者で推進者の業務に若干の期間従事した者に対し、その業務遂行上の問題点を中心として追指導を行なうものである。両課程の教科は、「勤労青少年福祉」「職場適応」「職場カウンセリング」「グループ活動」「レクリエーション」からなっている。

b 勤労青少年ホーム指導員資格講習会の開催

勤労青少年ホームに勤務する職員については、昭和46年労働省告示第32号によりホーム指導員の資格が定められており、これにもとづく勤労青少年ホーム指導員資格講習会が労働省において開催されている。

c 年少労働者福祉員の活動への援助

労働省では、中小企業に働く青少年のために、労働条件の改善、各種社会保険の加入促進をはじめとする保護や福祉増進をはかるため、昭和33年から中小企業団体が自主的に「年少労働者福祉員」（以下福祉員という）を設置するよう各婦人少年室を通

じ、勲奨しており、労働大臣の奨励状を交付し、連絡協議会、研究講習会等の開催、資料提供等により年少労働者福祉員の自主的、積極的活動のために援助を行なっている。

ロ 勤労青少年の雇用に関する施策

職業安定機関においては、全国的に統一した取扱い方針のもとに、新規中・高卒者に対する適正かつ的確な職業紹介を推進するとともに、就職した年少労働者の職場適応指導を積極的に実施している。

(イ) 職業紹介に関する措置

新規中・高卒業者の職業紹介に関し、生徒がその能力と適性に適合した職業選択を行ない、その職業能力を十分発揮できるよう、もっとも適した職業への紹介を行なう等、次のような方針のもとに職業紹介につとめている。

○新規中卒求人者への指導の強化と求人受理の適正化

○新規卒業者への職業指導の推進

○職業紹介の適正な実施

○求人秩序の確立

(ロ) 職場適応のための措置

若年労働力を中心とする求人難等の影響もあり、就職後、早期に離転職する年少労働者が相当数に達するが、職業安定機関は、地域社会における関係者、関係機関との協力体制の確立、公共職業安定所における職場適応指導の充実をはかるほか、事業所との連携を強化して、積極的に年少就職者の職場への適応の促進をはかっている。

a 年少就職者相談室の設置

公共職業安定所は、年少就職者および事業主に対して、職場適応指導について専門的な指導助言を行なうため、年少就職者相談室を設け、職場適応に関する相談のため、来所した年少者および

求職申込みに来た年少者で、とくに必要があると認めたものの相談、指導に応じるほか、年少就職者の職場適応に関する相談のために来所した事業主に対して相談指導に応じている。

b 職業相談員による相談指導体制の充実

新規学校卒業者に対し、職場適応に関する長期の指導、援助を行なうため、年少就職者の職場適応の問題について、理解の深い人を職業相談員に委託して、公共職業安定所に配置し、相談指導体制の強化、充実ははかっている。

c 働く青少年手帳の交付

年少就職者が、みずから職業生活への適応に役立て、また、事業主、関係団体、機関がそれぞれの立場から、青少年を健全な社会人、職業人として育てるための援助の足がかりとするため、公共職業安定所は、新規中卒就職者、公共職業訓練施設の養成訓練修了者、沖縄出身の新規中学校卒業の本土就職者全員に「働く青少年手帳」を交付した。

この手帳は、就職先事業所名、所在地、雇用条件、就職経路のほか、就職者の年齢証明も記入される様式になっており、年少労働者に適用される旅客運賃割引制度を適用する際の証明等にも使用されている。

ハ 職業訓練等に関する施策

(イ) 職業訓練に関する措置

職業訓練および技能検定は、技能労働者の職業に必要な能力を開発、向上させ、職業人として有為な労働者を養成することによって、労働者の職業の安定と地位の向上をはかるとともに、経済および社会の発展に寄与することを目的として実施している。

わが国の職業訓練は、昭和33年から職業訓練法にもとづいて行なわれてきたが、最近における技能労働力不足の深刻化および技能

労働力の質的变化に対応するため、昭和44年、従来の職業訓練法を全面的に改正した。

職業訓練は、国、都道府県および雇用促進事業団が設置する公共職業訓練施設ならびに民間の事業主等が労働省令で定める共通の訓練基準にしたがって実施しており、技能検定は、国、都道府県ならびに中央および各都道府県技能検定協会が一体となって実施している。

a 公共職業訓練施設の行なう職業訓練

公共職業訓練施設としては、都道府県が設置運営する専修職業訓練校、雇用促進事業団が設置する高等職業訓練校および職業訓練大学校、ならびに国が設置し、都道府県が運営する身体障害者職業訓練校が基本的なものとしてあるが、専修職業訓練校は、新規学卒者等に対する専修訓練課程の養成訓練のほか、能力再開発訓練、向上訓練、再訓練等を行なう施設であり、高等職業訓練校は、新規学卒者等に対する高等訓練課程の養成訓練のほか、能力再開発訓練、向上訓練、再訓練等を行なう施設である。

職業訓練大学校は、高卒者等を対象とした長期又は短期の指導員訓練課程の職業訓練、職業訓練に関する調査研究等を行なう施設である。また、身体障害者職業訓練校は、身体に障害がある者等で、一般の職業訓練校等において職業訓練を受けることが困難であるものに対して訓練を行なう施設である。

これら公共職業訓練施設において昭和45年度に行なわれた職業訓練の対象人員は、13万6,230人である。

b 事業主等の行なう職業訓練

事業主、事業主の団体、職業訓練法人等が雇用労働者等に対して行なう職業訓練については、その職業訓練が労働省令で定める基準に適合するときは、申請にもとづき都道府県知事はこれを認

定することができることとされ、これを認定職業訓練とよんでいる。

昭和45年4月現在、認定を受けて養成訓練を単独で実施する事業所は463事業所、共同して実施する団体は748団体であり、認定職業訓練を受ける訓練生数は、8万9,663人となっている。

c 技能連携

技能連携制度は、高等学校の定時制の課程または通信制の課程に在学する生徒が、文部大臣の指定する技能教育施設で教育を受けている場合に、高等学校の校長が一定の条件のもとに、技能教育施設における教育を高等学校の教科の一部の履修とみなすことのできる制度である。

昭和46年6月において、文部大臣の指定を受けた連携施設は、公共職業訓練校、認定職業訓練施設、各種学校、準看護婦養成所等356施設であり、その連携の対象となる教科も家庭、工業、看護、商業、農業等の各科目におよんでいる。

(四) 技能検定

職業訓練制度の他の一つの柱は技能検定である。技能検定は職業訓練法にもとづいて実施されている。

技能検定は、政令で定める職種ごとに1級および2級に区分して実施されている。技能検定の受検資格は、公共職業訓練施設における職業訓練または、認定職業訓練を修了し、一定年数の実務経験を有する者、およびこれに準ずる者であり、試験は学科試験および実技試験によって行なわれる。技能検定の合格者には合格証書が交付され、合格者は1級または2級技能士と称することができる。昭和45年度には78職種について実施され、合格者は1級1万6,278人、2級2万2,405人であった。

なお、わが国の勤労青少年は、国際職業訓練競技大会（技能オリ

ンピック)で毎年好成績をおさめ、技能水準の高さを示しているのが注目されよう。

ニ 労働条件等に関する施策

勤労青少年は、身心の成長期にあり、労働条件について種々の面で保護されているが、とくに、勤労青少年には、あらたに就職したものが多く、労働条件等の悩みも少なくない。

労働基準法では、勤労青少年に関するものとして、労働契約、賃金、労働時間、年次有給休暇、安全衛生、技能者の養成、寄宿舎等についての規制がとくに関係があるが、年少者については、就業の最低年齢を設けたり、労働時間や休日、危険有害業務の就業制限、坑内労働の禁止、帰郷旅費について特別の制限を使用者に課している。このほか、女子については、労働基準法では、特別の保護を加えているので、青年期にある女子については、このことにも意を用いなければならない。

このような、労働条件の保護に関しては、都道府県労働基準局や労働基準監督署が置かれ、また、都道府県婦人少年室もこの面の仕事を行なっている。

さらに、勤労青少年の生活設計と深い関係のあるものに、中小企業退職金共済法にもとづく中小企業むけの退職金積立制度があり、さらに勤労者財産形成促進法にもとづく貯蓄奨励制度がある。

(3) 勤労青少年福祉施設

勤労青少年のための余暇対策の必要性が高まっており、労働省を始め関係機関において、勤労青少年の余暇活動の振興がはかられ、とくに余暇活動の場である「施設」の不足から、最近増設がめだっている。

イ 勤労青少年ホーム

労働省では、昭和32年度から地方公共団体に補助金を交付し、勤労青少年ホームの設置普及をはかってきたが、その設置数は46年度に

181か所となった。

勤労青少年ホームは、主として福祉施設に恵まれない中小企業等に働く青少年に対して、いこい、スポーツ、レクリエーション、文化教養、その他余暇活動のための場を提供し、また、各種の相談に応じ必要な指導を行なう等、勤労青少年の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする施設で、ホール、講習室、図書室、集会室、娯楽談話室、休養室、相談室、浴室またはシャワー設備、軽運動設備を備えており、使用料は無料である。

勤労青少年ホームが行なうおもな事業は次のとおりである。

①一般教養および実務教育に関する講演等の開催、②生活相談・職業相談・苦情処理・就職後の指導、③映画・演劇・音楽会の開催および趣味・教養・娯楽・運動のための設備の利用提供等を通じてのレクリエーション指導、④グループ活動に必要な講習室・集会室等の施設、設備の提供。

なお、労働省の補助を得て建設された施設以外にも、地方公共団体の単独事業による同種の施設が昭和46年5月現在12か所みられる。

ロ 勤労青少年センター

勤労青少年センターは、勤労青少年の健全育成と雇用安定のための施設として、雇用促進事業団が東京都中野区に設置するもので、各種相談施設、郷土関係室、文化教養施設、職業講習室、相談員・指導員養成施設および職業研究所を含む総合的福祉施設である。昭和45年に着工、48年に完成、開館の予定である。

ハ 勤労青少年体育施設

勤労青少年の体力増強と勤労意欲の高揚に資し、雇用の安定をはかるため、雇用促進事業団が国の出資金によって、昭和43年度から、地方中小都市等に勤労青少年の体育施設を設置している。施設の内容は、体育館、プール、野球場、テニスコート等地方の実情に即したも

のとされている。その設置数は46年度末に28か所となった。

ニ その他の公共の福祉施設

上記施設のほかに、都道府県によっては、各種の勤労青少年のための独自の施設を設けている。また、勤労青少年がよく利用する施設としては「公民館」「図書館」「博物館」等があり、青少年のための講座等を設けているところもある。また、宿泊研修等の施設としては、青少年を対象とした「青年の家」「オリンピック記念青少年総合センター」「ユース・ホステル」等がある。

3 勤労青少年福祉推進者の業務

(1) 勤労青少年福祉推進者の役割

身心ともに不安定期にあつて、職業につく青少年の職場適応や人間形成は、職場環境に大きく影響される。勤労青少年が、希望と意欲をもつて働けるようにするためには、事業場の労働条件、施設の改善はもとより、人間関係、余暇のレクリエーション等についても事業主は十分に配慮する必要がある。

このため、近年、企業においても各種の福祉対策が進められている。事業場余暇施設についてみても、最近、とくに若年層を中心とした余暇管理がすすめられており、体育館・プール・運動場などスポーツ関係施設をはじめ、図書室・娯楽室等文化教養関係施設、さらに海の家・山の家等保養関係施設等が設置されている。また、職場適応、定着対策から、近年、勤労青少年の各種指導、相談制度の普及がみられるようになっている。

勤労青少年福祉法は、このような対策をさらに進めて、一定の事業場において、「勤労青少年の生活指導、相談を担当する勤労青少年福祉推進者」を選任することを法定し、事業場内における勤労青少年の福祉を拡充強化しようとするものである。

勤労青少年福祉推進者は常に勤労青少年の身ぢかにあつて、勤労青少年の職場適応をはかるものであり、今後、事業場における勤労青少年の指導、相談は、勤労青少年福祉推進者を中心に進められることとなった。

勤労青少年福祉推進者の職務については、おおむね次の事項が考えられる。

- 勤労青少年の職場生活及び寮生活への適応を促進するための個別指導に関すること。
- カウンセリングその他勤労青少年の職業生活相談に関すること。

○勤労青少年の余暇におけるレクリエーション、スポーツ、文化活動等に関すること。

(2) 勤労青少年福祉推進者制度の内容

勤労青少年福祉推進者を選任すべき事業場の範囲および勤労青少年福祉推進者の資格については、労働省令第14号（昭和46年5月22日）「勤労青少年福祉推進者に関する省令」（巻末の資料2参照）で定められている。

イ 対象となる事業場

勤労青少年福祉推進者は、事業場でひろく選任されることが望まれるが、婦人少年問題審議会の意見等をも考慮して、勤労青少年福祉推進者を選ぶ事業場は当面、常時使用する20歳未満である勤労青少年の数が20人以上である事業場（国および地方公共団体の事業場を除く）とされている。

ここで事業場とは、企業全体を一単位として取り扱うものではなく、本社、支店、工場等ごとに一事業場とするものである。

ロ 勤労青少年福祉推進者の資格

労働省令第14号第2条（昭和46年5月22日）により、その資格が定められている。

この省令第2条第1項の「法第16条第2項の労働大臣が定める資格を有する者」とは、昭和46年5月22日労働省告示第32号による「勤労青少年ホーム指導員資格講習会」の修了者をいう。また、ここでいう「事業場における雇用の管理、福利厚生等労働に関する事項の業務」とは、労働者の採用、配置、教育、訓練、労働条件管理、寮管理、保健事業、文化活動等の事項の全部又は一部の業務をいう。「従事している期間」とは、その事業場での期間だけをいうものではなく、他の事業場におけるそれらの業務従事期間を通算してさしつかえない。さらに「勤労青少年についての指導、相談、レクリエーション等の事項に関する実務の経験」とは、それらの事項に関する専門的知識、技術

をもって、実際に活動することをいい、ふつうレクリエーション・リーダー、カウンセラー、指導員などとよばれている人がこれに該当する。

(3) 勤労青少年福祉推進者の配置と組織

従来、労働者の労務管理、勤労青少年の定着対策等は、主として事業場の労務、厚生部門において進められており、勤労青少年福祉推進者は、その職務からみて、労務、厚生部門等に所属する者から選ばれることが多いと考えられる。しかし、勤労青少年の分布や生活条件等勤労青少年の状態は各事業場により異なっており、勤労青少年福祉推進者の職務が円滑に遂行できるためには、事業場の実情——規模・組織・勤労青少年の分布等——に即して配置されることが望ましい。したがって、勤労青少年福祉推進者は必ずしも労務、厚生部門の者にかぎることなく、必要に応じ「真に勤労青少年の福祉の増進に理解と熱意を有する者」で適任者であれば、生産部門や営業部門等に所属する者であってもさしつかえないし、また、カウンセラーやレクリエーション・リーダー等の専門家や寮監、寮母、寮長などであっても、さしつかえない。

参考までに勤労青少年福祉推進者の配置の事例を示せば次のとおりである。

④ 20歳未満の勤労青少年を20～30名程度雇用する事業場の例

a 部門別に比較的勤労青少年が分散している場合

労務、厚生関係部門に配置（課長または課長代理クラスの者）。

b 特定部門に比較的勤労青少年が集中している場合

労務・厚生関係部門の職員（課長または課長代理クラスの者）のほか、当該特定部門（部または課等）に配置（課長代理クラス職員）。

⑤ 20歳未満の勤労青少年を多数（20名を大幅に超える数）雇用する事業場の例

労務、厚生関係部門（課長クラス職員）のほか勤労青少年が相当数いる部または課等の部門ごとに配置。

前記のように、実情によっては、一事業場に多数の勤労青少年福祉推進者が配置されることが、その活動からみて望ましいが、そのような場合は、それぞれの連絡調整等を行なうことが、業務を円滑に進める上で望ましいと思われる。したがって複数の勤労青少年福祉推進者が配置された場合は、その職務の連絡調整を行なう主任者を定め、この者を座長とする「勤労青少年福祉推進者連絡会」を設けて業務を運営、推進することが必要である。

Ⅱ 職 場 適 応

Ⅱ 職 場 適 応

1 勤労青少年の心理と行動

(1) 青少年の心理と適応問題

勤労青少年は、労働者である以前に、人間の成長過程においてもっとも多くの課題をになっている青少年そのものである。そこで、ここでは、職場における青少年の心理的な特徴とその課題について考えてみよう。

青少年は成人への過渡期であり、年齢的には、25歳ごろまでとするのが普通である。過渡期にある青少年は、平和な、そしてくったくのない児童期の体制が次第にくずされ、それとは質的に異なる成人の体制へと移行する時期である。その過程は、流動的であり、動揺と混乱が錯そうし、ときには疾風怒涛の時代ともいわれる。しかし、それは、将来の安定と確立を得る過程としての波らんであり、人間としての成熟を目指してのものがきである。

では、人間的な成熟とはなにか。それは、次のような条件をみたすことであるとみられる。

- ① 適正な身体的発達
- ② 社会人としての適正な常識
- ③ 適度に抑制された情緒的表現と寛容な対人的態度
- ④ 父母の監督からの独立と経済的自立
- ⑤ 人生観のある程度の確立およびそれによる価値の観念、望ましい行動と望ましくない行動についての意識の確立
- ⑥ 自分の職業に対する理解と技能とをもち、その仕事に対してある程

度の幸福感をもっていること

さて、以上にあげたような人間的な成熟を、青少年は社会からも要求されることになる。これはすなわち、外からの力といえよう。

一方では、青少年は、かれら自身の生理的な変化に端を発し、自我意識に目ざめ、独立な人間への新しい要求が生まれてくる。これは内からの力といえよう。

この二つの力によって、青年は成人へ移行することを強制され、自ら育っていく。ところが、この二つの力関係は、いろいろな場面で、いろいろな形で衝突やアンバランスをひき起こすのが普通である。青年は、常に緊張場面にさらされ、情緒的にも不安定とならざるを得ない。ここに、青少年の重大な適応問題があり、適応の危機があるといえる。このような、青少年の適応上の課題を要約すれば、次のとおりである。

- ① 身体の発育や変化への適応
- ② 家族の監督からの離脱
- ③ 友人関係への適応や異性の友人との交際への適応
- ④ 責任ある社会人としての人生観・社会観の形成
- ⑤ 将来計画の確立と、そのための知識と技能の習得

これらの適応問題は、時代の流れをこえた基本的なことがらである。戦後の社会的、文化的環境の急激な変化によってもたらされた、現在の生活様式や行動パターンの変容、それは、古い時代になじんだ人たちにとって、目をみはらせるようなものであるかもしれないが、かれらも、青少年期であるがゆえの悩みや苦しみを味わいながら、成人へ向かっての歩みを続けていることを、愛情をもって認識することが必要であろう。

(2) 勤労青少年の意識と行動

近ごろの若い者は、というとき、やれ根性がない、ドライだ、礼儀をわきまえない、軽薄だ、覇気がない、自分勝手だ、などと手きびしい批判が多い。実際、現代の青年像はそうに描かれることが多い。真実そうな

のであろうか。

昭和45年11月に、総理府青少年対策本部が実施した「青少年の連帯感などに関する調査」によると、決して上に述べたような青年像は浮かびあがってこないのである。むしろ、きわめて健全な、常識的な姿が描き出されている。

すなわち、家庭では、経済よりも愛情の豊かさを願っている。両親ともよく対話し、親に心配かけないことを願い、老後の親に対しては大部分が扶養するつもりだとしている。学校では教養やものの考え方を身につけ、職業に役立つ知識を習得することが重要であると考え、職業は社会人としてのつとめであるとするものが多い。さらに現在の職業に対して6割が満足している。また、社会や国家については、程度の差はあれ、あきたらなさを覚えているものも多いが、納税については、国民の必要経費であり、支払うのは当然と考えているものが多い。

まことに優等生的な結果ではあるが、現代の青少年の平均像として、素直に受けとめるべきであろう。

しかしながら、企業に働く青少年と、中高年齢層を比較した場合、その意識に差異があることも事実である。たとえば、昭和45年に日本生産性本部が行なった「現代企業にみる、若年層と中高年層の意識と行動に関する調査」によると、まず「人生観・社会観」では、若年層の「金銭や名声にとどわらず自分の気のむくままの生活を送りたい」が中高年層にくらべてとくに高いのが目立つ。「労働観」では、若年層は「生活の手段」と考えるものが、実に66.9%であるのに対し、中高年層では「生きがい」が優先している。

また、「企業に対して抱いている感情」では、「従業員の生活は企業の繁栄、衰退によって左右されるのだから、まず企業の繁栄を第一に考えるべきだ」28.3%（中高年層63.6%）、「従業員は生活費を得るために企業で働いているのだから、賃金や待遇に不満足であれば転職することあ

第1表 人生観について

項 目	22才以下(男)	35才以上(男)
経済的に自立、安定し、ゆとりのある生活がしたい	38.5%	43.7%
誠実にまじめに人生を送り、他から信頼される生活を送りたい	21.4	28.5
金銭や名声にこだわらず、自分の気の向くままの生活を送りたい	15.9	1.1
平凡でも幸福な家庭をもつことにつとめ、家庭を中心に生活していきたい	9.7	12.8
自分のことだけを考えず、他人や社会のためになるような生活をしていきたい	7.6	11.7
人生は太く短かくてもよいから、世の中をアッといわせるようなことをしたい	2.1	—
その他・無回答	4.8	2.2

〔資料出所〕 日本生産性本部「現代企業にみる、若年層と中高年層の意識と行動に関する調査」(昭和45年)

第2表 労働観

項 目	22才以下(男)	35才以上(男)
働くことは生活の手段である	66.9%	41.3%
働くことの中に生きがいを見つける	26.9	58.1
遊んでいると世間体が悪いから仕方なく働く	2.8	—
働くことは趣味である	—	0.6
その他・無回答	3.4	—

〔資料出所〕 日本生産性本部「現代企業にみる、若年層と中高年層の意識と行動に関する調査」(昭和45年)

る」26.2% (中高年層16.8%)、「従業員が企業の繁栄を第一に考えて働く必要はないが、企業は従業員の生活を第一に考えなければならない」19.3% (中高年層6.7%)、「従業員に一定水準以上の労働条件と賃金を保証できないような企業は、社会に存在する必要がない」20.7% (中高年層10.6%)と、中高年層とはまったく異なった、ドライな若者気質の半面をのぞかせている。これと関連して「企業に対する愛着心」をもっていない者が32.4% (中高年層6.1%) もいる。

上役が私生活に干渉することについては、ありがたがるよりも不愉快が

先に立ち（中高年層は逆）、「仕事は仕事、余暇は余暇」とわり切っているが、「余暇の善用」については会社が口出しすることを望まない者が多い。

2 職場生活への適応をめぐる理論と応用

(1) 適応と不適応

イ 適応、不適応とは何か

「適応」という言葉は、いろいろな場合に、いろいろな意味に使われる。一般的な意味は、「①その状況によくかなうこと。②生物が、環境に適合するように、自己の形態、習性などを变化させる現象」とされている。心理学的にいても、基本的にはこれと異なることはないが、ただ、人間を中心として考える場合には、自然的環境に対する適応よりも、社会的環境に対する適応が重要な意味をもってくる。

そこで、よく適応していることの基準は、第一に、個人の行動が社会の規範や慣習に合致していて、個人と社会的環境との間に適切な関係が保たれていることであり、第二に、そのことによってその個人の感情が安定していることであるとされる。これをいいかえれば、個人の、その環境に対する関係が、社会的に効果的なものであるとともに、一方では、その個人が幸福な状態にあるときである、ということになる。しかし、よく適応していくためには、単に与えられた条件を受動的に受け入れているだけでなく、それらの条件を必要に応じて改善し、環境に対して積極的に働きかけていくことも大切であろう。

以上のことから、適応は、個人の欲求と切っても切り離せない関係にあるということができる。そこで、適応を語る場合には、必ず「欲求」、「欲求不満」、「かっとう」などの言葉が引き合いに出される。そして、これらを媒介にしていわゆる「不適応」が説明される。すなわち不適応とは環境に対する適応または精神面の適応に失敗して、本人自身または社会の不利益となるような身心の適応の異常が起こっている事態をいい、欲求不満、フラストレーションやかっとう（コンフリ

クト)と密接な関係にある。

いわゆる不適応行動のあらわれ方はさまざまであり、これを一様に説明することはむずかしいが、極端な場合には、神経症や自殺となつてあらわれることもある。

また、とくに青少年期は、疾風怒涛の時代ともいわれるように、あらゆる発達の側面からみて大きな転換期であり、それだけに、より変化に富んだ、しかも重要な、そしてときには危機的ともいえる適応課題をもっているのである。

ロ 職場適応の意味

さて、この適応における個人とのかかわり合いの対象を、職業あるいは職場に限定して考えた場合に、いわゆる職場適応という概念が生まれてくる。そして、これは、さきの適応の例と同じように、職業社会の要請に適合するといった視点から、たとえば次のように説明される。

職業適応とは、個人に対する職業からの要請に対して、個人がうまく適合する行動がとれて、個人と環境との間に圧力緊張がなく、調和ある関係が形成される連続過程であると考えられたり、またよい職場適応とは、一つには、個人の行動が職場の要請に応えるものであること、二つには、職場生活が個人の要請を満足させるものであること、の二つのことに合致するものといわれる。したがって、職場の要請に合わない場合も、個人の要求が満たされない場合も、不適応であるといふことができる。

いずれにせよ、これらは、ごく一般的な適応理論にもとづく説明であり、職業や職場を中心においた考え方であるといふことができる。

そこで、最近では、人間中心的な考え方が注目されるようになり、職業適応とは、自分の能力とパーソナリティを活用し、自分の情緒的な欲求を満足させる機会(仕事、職場、地位、役割)をもつことであ

るとされ、あるいは、あるタイプの仕事、仕事の状況、生活様式において、自分自身成長をとげ、自分自身に適していると思われる役割を果たすことができ、みずから安定することができることであると考えられたりしている。すなわちここでは、自分を生かせるような職業生活、そのような状態をもたらす働きが職業適応であるとみられている。

さらにまた、職業適応を、職業経歴の発達という立場からみると、

- ① 探索の段階における職業適応
- ② 確立の段階における職業適応
- ③ 維持の段階における職業適応
- ④ 下降の段階における職業適応

の諸段階を設定することができよう。このうち、①の段階は、青少年就職者の職業適応がこれにあてはまり、この段階は、若い人たちがはじめて仕事につく頃と、生涯をかけた職業を意識するようになる年齢層（ほぼ25歳過ぎ）との間の適応問題であり、人はこの時期にもがいたり苦しんだりしながら自分をためし、自分の生涯の職業を探索するわけである。したがって、この段階は、転職、離職の最も多い時期でもある。

そして、このような探索試行の過程を経て、自己の職業の意義を発見し、腰を落ち着けていく（確立、維持）ことになる。

ハ 職場適応の実際

就職した青少年は、いままでの学校生活や家庭生活とは違った職業生活への適応という新しい課題に立ち向かうこととなる。

かれらはまだ身心ともに成長期にあり、身心ともに不安定な要素をはらんでいる。この時期に家庭との生活から独立し、ひごされる立場から、責任をもつ立場に移らなければならないこととなる。

職場においては、これまでなじみのなかった秩序の中で、職場の規律や規則に従わなければならない。また、労働時間に拘束され、しか

も、交替制のもとでの労働など、新しい職場での生活リズムに身心ともに慣れなければならない。そこで人生の基礎を築くため、技能を身につけ、あるいは生活設計にとりくまなければならない。

私生活の面においても、寮の生活や、余暇時間の過ごし方など、いままでと違った生活に直面しなければならない。

そして、職場の内外を通じて、自分の年齢、経験、学歴など異なるひとびとと各種の人間関係をもっていかななければならない。

したがって、いろいろな場面で、いろいろな困難に直面するのは当然のことと考えられる。勤労青少年の職場適応を助け、その促進をはかるためには、かれらのもつ問題や悩みを的確に発見し、それを解決へと導くような指導、相談を行なうことが必要となろう。

このような適応問題を大別すると、仕事上の適応、健康上の適応、社会への適応、余暇生活の適応の面から考えることができよう。

① 仕事上の適応

仕事上の適応は、作業を行なううえでの知識、技能の習得が中心課題となる。これには、制度的な職業訓練による場合もあるし、先輩等に教えられながら、みようみまねで仕事を覚える場合もある。危険や有害からさけたり、生理的な労働の負担をひとなみにまでするような、いわゆる職場への適応、慣れは比較的短期間で得られるが、一人前の技能を身につけるとなると、何年もかかるという場合さえ考えられる。労働者が、はやく仕事になれ、自分の技能を高めていくことは職業生活に対する充実感をもたせるという意味からも重要なことであり、企業もそのためのゆきとどいた指導援助を行なうことが必要であろう。職場での訓練計画を充実し、オン・ザ・ジョブ・トレーニングを通じて職業への適応を高めることはとくに効果的であろう。

② 健康上の適応

健康上の適応は、職業生活上の身心の負担や生活のリズムに適応することである。そのためには職場や寮における衛生管理はもちろんのこと、その一環として行なわれる健康診断を通じて、健康の維持や増進に努めることが必要であろう。

作業の態様にあわせた体操や、余暇における運動にも配慮が必要であろう。また青少年が、身体健康はもとより、心の健康についても、自ら留意し、健康管理を行なう能力を身につけさせるように導くことがとくに大切と考えられる。

③ 社会への適応

社会への適応は、勤労青少年が新しい職場生活に適応することである。これからの高度の産業社会にふさわしい能力の一つとして社会的能力、つまり周囲のひとびとをよく理解し、それぞれの立場を尊重し、おもいやりをもって協力しあうことのできるような態度を養うことが必要であろう。

その第一段階はいわゆる職場規律を身につけさせるようにすることであって、日常の生活を営むうえの基本的な行動様式を身につけること、例えば、エチケットを守ること、時間を守ること、ルールを守ること、物を大切にすること、安全衛生に注意すること、他人に迷惑をかけないこと等がこれにあたろう。

つぎに職場、寮、グループなどの集団生活の中で協調性や責任感を高めるよう指導することであって、その内容としては、集団生活を通じて連帯感や共同意識を深めること、集団生活の中で自己の役割を自覚すること、集団生活への貢献を通じて社会性を高めることなどがこれにあたろう。

④ 余暇生活の適応

余暇生活の適応は、労働による疲労の回復、健康の増進、教養の向上、その他人間らしい生活をする事などのために、余暇生活に

どのように適応していくかということである。とくに青少年は、自らも人間的成長について十分配慮するという姿勢が必要であろう。

余暇への配慮については、次のようなものが考えられるが、これらを有効に組み合わせて重点的に展開することが必要であろう。

○企業として行なう運動会、文化祭、慰安会、旅行など年間行事的なものの実施

○各種のクラブ活動のように有志が自発的にすすめていくものの援助

○レクリエーションの施設や器材等の提供、貸与

○教育、研修など自己開発への援助

とくに教育期にある青少年は、定時制高校、その他教育を受けることを希望するものが多いが、このようなものたちに対して自己開発への積極的意欲を助長し、これを援助する職場の体制や便宜の供与を配慮することが、必要であろう。

(2) 働きがいと生きがい

イ 職場における不満

昭和45年に、総理府青少年対策本部が行なった「青少年の連帯感などに関する調査」によれば、青少年の理想とする職場は次のとおりである。

① 自分の才能が生かせる職場	63.4%
② 気持のよい人が多い職場	52.7%
③ 収入が多い職場	36.2%
④ 将来の不安がない職場	36.1%
⑤ 世の人のためになる仕事をしている職場	18.1%
⑥ 休暇がきちんととれたり、残業があまりない職場	16.6%

このような理想と現実との差が激しければ当然、職場に対して不満を抱くことになる。

同じ調査で、青少年が職場のどのようなことがらに不満をもっているかをみてみよう。

① 賃金や待遇がよくないこと	39.2%
② 働く時間や休暇に不満があること	32.8%
③ 将来が不安定であること	21.1%
④ 仕事の内容が自分に合わないこと	20.8%
⑤ 上役の理解がないこと。	20.6%
⑥ 仕事が単純すぎてつまらないこと	19.9%
⑦ 自分の意見が生かされないこと	18.6%
⑧ 不公平に扱われること	9.3%
⑨ 同僚とうまくいかないこと	6.4%

これらを大別すると、第一に賃金や労働条件など待遇の問題（①②③）、第二に仕事そのものの問題（④⑥⑦）、そして第三に職場の人間関係（⑤⑧⑨）というふうにまとめることができる。

これをさきの「理想の職場」ともあわせ考えると、現代の青少年にとって大切なことは、自分の力を伸ばせる自己実現であり、好ましい人間関係であることは興味深い。

これらの不満が解消されれば、望ましい適応が得られるということになるが、その前にこのような不満の発生する基盤について考えてみる必要がある。

そのひとつは、不満は、必ずしも起こるべくして起こるといえない面があるということである。すなわち、職業的な発達の側面からみて、本人が未成熟であったり、非常に安易な職業観をもって就職している場合には、職業生活においては当然と思われることがらに不満を抱いたりすることも考えられる。もうひとつは、青少年のいわゆる欲求不満耐性の問題がある。平和と繁栄のなかに育った現在の青少年は、たしかに不満耐性に弱さがみられることは事実であろう。したが

って、不満をすぐ不満として受けとめてしまい、それをコントロールすることができない。これらは、学校教育や家庭教育や進路指導の問題でもあるが、勤労青少年に対する相談指導といった面からも重要な意味をもつものであると考えられる。

ロ 仕事の満足感

以上、職場における不満という観点から論じてきたが、逆に満足感については、これと裏腹の関係にあるとはいえ、これを規定する要因としては、次のようなものがあるといえよう。

職場内の要因として

- ① 適正な労働
- ② 健全な労働条件
- ③ 人生の浮沈、災害に対する保障
- ④ 満足な報酬
- ⑤ 公平、正義、信頼
- ⑥ 理解ある効果的な監督

職場外の要因として

- ① 家族内の協力と理解
- ② 収入に対するくらし方の順応
- ③ 適当な余暇時間
- ④ 快適なレクリエーション
- ⑤ 健全な異性関係

しかし実際問題として、これらのうち、あるものは、より重要な影響力をもっており、またあるものは、比較的ウェイトが軽いということが当然いえるはずである。

そこで、最近では、新しい考え方が登場し、注目されるようになった。すなわち、職場の満足感、ひいては勤労意欲を向上させる要因は、その性質により、大きく二つに分類することができる。そのひと

つは、「動機づけ要因」といわれるもので、責任の付与、仕事の達成、承認、昇進、興味ある仕事、成長の可能性などである。もうひとつは「衛生要因」といわれ、賃金、労働条件、監督の様式などがこれにあたる。このうち、「衛生要因」は、これが充足されてもある程度の効果しか期待できず、むしろ不満の防止という消極的な効果を及ぼす要因として役立つにすぎない。これに対し「動機づけ要因」は、仕事の達成等を通じて労働者に自己実現の機会を与え、積極的にやる気を起こさせるという意味で、より重要な影響力をもつ。

要するに、賃金や労働条件をいくらよくしても、それはある程度の意欲向上しか期待できず、そのうえ、また不満に変わる傾向さえ含んでいる。したがって、それ以上のものを期待するには、仕事の達成、承認や責任の付与など、個人の能力が発揮できるような方途を講じていかねばならないのである。また、「動機づけ要因」に含まれることがらに端を発する不満の手あてをするのに、「衛生要因」に含まれることがらをもってしても、真の解決とはなり得ないということになる。

これは、アメリカの産業心理学者ハーズバーグ (F. Herzberg) が多くの実験等を通じてうちたてた理論で、非常に实际的であり、広い活用価値をもつものと思われる。

ハ 仕事と生きがい

最近、企業において「生きがい論」がしきりにいわれるようになった。「生きがいの管理」とか「生きがいの組織論」とかいうように、企業の経営管理上の大きな課題としてとりあげられている。

「生きがい」とは、精神のパンであり、人生に意味と活力を与えるものであり、精いっぱい生きることのあかしである。そこで、企業は、とくに若年層従業員の職場生活をやりがいあるものにし、生きがいをみいだせることに苦心する。

ところで、生きがいをもちうるための基礎的な条件としては、次の

4つがあげられよう。

① 貧しさからの解放

② 未来をもつこと——未来とのかかわりのなかで、現在の生が意味づけられること

③ 人とのよきかかわりあいをもつこと——ひとびととのつながりのなかで自分の生が意味づけられること

④ 仕事をもつこと

これらのうち、「仕事をもつこと」は、それによって、①が実現され、②と③の要請が具体的に結合される、という意味で、より基本的な条件であるといえる。では、具体的に、青少年はどんなときに生きがいを感じているのであろうか。「青少年の連帯感などに関する調査」（総理府、昭和45年調べ）によると、「スポーツや趣味に打ち込んでいるとき」と「友人や仲間といるとき」の2つの余暇活動が、1、2位を占めている（第3表参照）。しかし、勤労青少年についてみると、「仕事に打ち込んでいるとき」がトップで、「スポーツや趣味」、「友人や仲間」がこれに続いている。

また、青少年に限定したものではないが、45年10月にNHKが行なった「70年代の価値意識に関する調査」によると、仕事のほうに生きがいを感じているものが39%、家庭や趣味など仕事以外のものが17%、どちらも同じくらいに感じているもの33%と、「仕事への生きがい」が優位を占めている。

いずれにせよ、仕事に生きがいを感じている者が多いことは望ましいことといえるが、逆に、たとえば、単調労働による人間疎外感などにみられるように仕事に生きがいを感じないとする者もあるわけであり、仕事における生きがいの追求については、今後、多くの研究課題を抱えているということができよう。

さて、仕事に生きがいを感じる要因としては、次の4つの側面が考

第3表 青少年の生きがい

(%)

項 目	総 数	雇 用 者 (男)		雇 用 者 (女)	
		工場関係	技術、事務、 商業、サー ビス関係	工場関係	技術、事務、 商業、サー ビス関係
スポーツや趣味に打ち 込んでいるとき	43.5%	44.9%	42.2%	31.2%	38.3%
友人や仲間といるとき	38.8	36.8	35.5	39.9	38.4
仕事に打ち込んでいる とき	30.4	41.9	54.5	33.9	41.0
家族といるとき	21.1	17.9	15.7	32.1	23.3
他人にわずらわされず ひとりいるとき	18.1	15.9	17.0	17.2	20.6
親しい異性といるとき	14.0	15.8	19.3	14.9	16.2
社会のために役立つこ とをしているとき	9.2	8.5	11.5	7.9	9.2
勉強に打ち込んでいる とき	9.1	2.5	4.8	1.5	2.8
この中にはない	8.8	7.4	7.3	6.9	8.3
無回答・不明	0.3	0.4	0.2	0.3	0.3

〔資料出所〕 総理府青少年対策本部「青少年の連帯感などに関する調査」（昭和45年）

〔注〕 総数は、掲載「雇用者」の他に「技能、その他の雇用者」「自営、家族従事者」を含む。

えられる。

- ① 仕事の対価としての報酬
- ② 仕事をとおしての人との交流や社会への寄与
- ③ 自己の能力の実現、確認
- ④ 仕事をすることそれ自体

これらは、相互に独立のものではなく、むしろ密接に関連し合って作用しているものである。また、これらのうち、「報酬」という要因は、それによって得られる他の楽しみに究極の生きがいをみいだそうとするものであって、「仕事のやりがい」ではあるけれども「生きがいとしての仕事」と考えるには無理がある。「仕事をする

こと自体」という要因については、我を忘れて仕事に没入すること、そのものが楽しく、生きがいを感じさせるのであり、その喜びには「あそび」と共通するものがあるといえることができる。

ニ 余暇と生きがい

以上述べた仕事に生きがいを感じるものに対応するものとして、「家庭に生きがい」と「余暇に生きがい」があげられる。年齢的にみると、両者の関係は、青少年では「余暇」が「家庭」に優先し、年をとるとともに、多くの場合、この順位は入れかわる。すなわち、独身者では「余暇」のウエイトが主要となるが、結婚することによって「家庭」のほうに眼が向けられ、さらに「家庭」「子供」というふうに分化していく。ここでは、「余暇」について考えてみよう。

いま述べたように、余暇の生きがいは、仕事の生きがいにつけ加わる副次的な生きがいであるときが多いが、そうでなくて、それが最大の生きがいである場合には、仕事や家庭に生きがいを見いだし得ない人の代償的な生きがいとしての意味をもつことがある。そこでは、職場における不満を、余暇での生きがいを味わうことによってはらすというメカニズムがなり立つわけである。

これは、どちらかといえば消極的なものであり、「仕事は仕事、余暇は余暇」といった形で、もっと積極的に余暇に生きがいを見いだすという姿勢も考えられる。この場合、ただ漫然と余暇を楽しむというより、むしろ仕事の場合と似たような形で取り組むことになる。そして、生きがいとなりうる活動の内容は、ひとつには、主体的、創造的な自己実現であり、ひとつには他のひととの交流である。

その意味では、余暇における生きがいも、仕事のそれと共通する原理を含むものとみてよい。

このような余暇の生きがいを考える場合に週休2日制の普及等とあいまって、余暇時間が増大する傾向にあるおりでもあり、その善用に

ついでに配慮が必要であり、その配慮にあたっては、仕事にせよ、余暇にせよ、生きがいは個々人の問題にかかわり、第三者が一般的かつ普遍的にこれを与えられるような性質のものではないだけに、その指導と管理にはことさら細心の配慮が必要であるといえよう。

(3) 仕事と人間性

われわれの生活には、仕事がつきものであり、仕事によって、われわれの社会が成り立っている。そういう意味では、仕事は人間にとって貴重な存在であることは異論のないところである。

ギリシャ時代では、仕事は苦しい、みじめなものと思われ、労働は奴隷の仕事とみられており、自由人は十分に自由な時間を享樂する特権階級であった。これが、近代の幕あけとともに、労働は尊いものとされ、骨身を惜しまず働くことは美德であり、もっとも、人間らしい生活だとされてきた。わが国でも、江戸時代には、勤儉貯蓄は美德であり、その後も長い間、仕事につかないと、ひま人とか、遊び人とかいって軽べつされてきた。

最近では、がむしゃらに働くことだけが生きがいではなく、よく働くと同時に、余暇生活も、大切にされるようになってきている。また、単調労働のように、仕事自体が人間疎外的な面もあるといわれる。このように、仕事と人間性が、必ずしも完全に両立しないという事情もみられてきている。

したがって、人間性をもっとも発揮できるようにするためには、仕事に適応し、自分の能力と創意を十分に発揮し、余暇においても、教養を高め、うるおいのある時間を送るということであろう。しかも、仕事においては、人間を仕事に適応させるだけでなく、仕事を人間に適応させていく必要もある。

仕事を人間に適応させていく具体的な方法としては、作業に伴う単調感を円卓作業方式によって解決するなど、作業方法を変えたり、創

意や参加意識をたかめるような仕事の仕方を工夫したり、研修や資格取得へのはげましなど自己成長への刺激や援助を与えたり、適温適湿にするなど、作業条件を変えたり、あるいはキーパンチャーの場合などのように、休憩時間を挿入するなど労働時間を変えたりする方法などがある。このような仕事の再編成や、労働時間の調整等によって、労働者も一層人間らしくなるが、それと同時に、企業の生産性も向上させるという一挙両得をはかることができるのである。

それだけに、職場適応の問題と取り組むにあたっては、このような人間性の回復、あるいは人間性の発揚ということを考えることが是非必要であると考えられる。

Ⅲ 職場カウンセリング

Ⅲ 職場カウンセリング

1 職場カウンセリングの原理

(1) カウンセリングとは何か

イ カウンセリングの意味

カウンセリング(counseling)とは相談、助言の意味で、職業生活、あるいは広く社会生活における適応上の問題について、話し合いをする個別面接によって、問題解決に援助を与えることであるといえよう。カウンセリングと類似した「面接」「相談」という言葉の意味とを比較し、カウンセリングの意味をはっきりさせてみよう。

「面接」すなわち人と話し合う行動は、家庭でも職場でも街頭でも、日常生活に不可欠なものであり、社会生活は面接の連続であるといえる。教師・店員・セールスマン・医者・役所の窓口などでは、面接が職業上の重要な手段となっているし、同じ職場でも監督者や管理者の立場にたてば、会議とか部下の指導など対人業務がふえて、面接が重視されてくる。こうした面接を、面接する人と面接される人との二人の関係から、3つの類型にわけて考えられる。

- ① 話をさせる面接 面接試験での試験官と受験者、裁判での検事と被告、記者会見での新聞記者と政治家などの例にみられるように、前者が後者からなにかを引きだそうとする面接である。
- ② 話をする面接 自動車のセールスマンと客、技能訓練中の指導員と訓練生などの例にみられるように、前者の意志や感情を後者に伝える面接である。

③ 相談する面接 ある問題をもった人が問題を解決するために、援助できる立場の人との間で行なわれる面接である。話をさせたり、話をしたりする、いわゆる話し合いによって問題を解決しようとする面接である。

教育相談、経営相談、身の上相談など、われわれの身のまわりには多くの相談場面がみられる。

カウンセリングは、これらの面接のうち「相談する面接」にはいるが、いろいろ相談とよばれるなかで、カウンセリングとよべないものも少なくない。それは、相談が進められる人間関係のなかに、①援助的関係があること、②相互間に力動的関係があること、③なにを言ってもよい受容的雰囲気があること、といった、いわゆる「カウンセリング関係」の有無にかかっているといえる。したがって、カウンセリングで扱われる問題もおのずから人間の成長発達過程で生ずる心理的問題が主となり、経営、金融、税務など事務的機械的な話し合いですむものはコンサルティング(consulting)とよばれている。

また、カウンセリングを行なう相談者を「カウンセラー」(counselor)、カウンセリングを受ける立場の人を「カウンセリー」(counselee)あるいは「クライアント」(client)とよんで、他の面接場面と明確に区分している。

ロ カウンセリングの発達

アメリカで発達したカウンセリングの源流は、今世紀当初、アメリカのボストンで、パースンズ(F. Parsons)らが提唱した職業指導運動にさかのぼるといわれる。当時の青少年は、能力や適性を考慮されることなく職場に送られたため、転退職者が多かった。これを改善するため、ボストンに職業局を設置(1908年)するとともに、学校にカウンセラーを任命し、カウンセリングを通じて、①個人の分析、②職業の分析、③個人と職業との適切な結合という、3段階の職業指導

が進められた。

1930年代にはいって、人間の能力や性格などに関する理論や、その測定技術が急速に発達し、知能検査、職業適性検査、性格検査などが、職業指導や教育指導のカウンセリングの中に取り入れられるようになった。その結果、カウンセラーたちは、職業選択や進学選択の問題以外に個人の内面的な、あるいはパーソナリティに密着した深刻な問題をもっている者が存在することに気がついたのである。

このようにして、この「パーソナリティ指導」あるいは「適応指導」ともよばれる領域が、従来の職業指導や教育指導の領域とは別の領域として独立してきた。

こうした背景の中で、1940年代にロジャーズ (C. R. Rogers) が、従来のウィリアムソン (E. G. Williamson) などのカウンセリングはカウンセラー中心的で指示的であると批判し、いわゆる非指示的カウンセリングを提唱した。クライエント自身の適応、成長への衝動を重視し、カウンセリング関係の主体をクライエントにおき、カウンセラーは一切の指示をしないという方法である。そして、これを契機に、指示派、非指示派、あるいはそれらの折衷派などが、それぞれの立場での論争を重ね、さらに、最近では、カウンセリングが広い分野で実施されるに伴って、理論的にも、カウンセリングを、人間観、人間関係におけるアプローチの哲学として考察するようになってきており、カウンセリングの考え方も時代とともに推移しているといえよう。このようにカウンセリングは周辺科学の発達に支えられて理論的、技術的に著しい進歩をみせているが、臨床心理学や精神医学は、異常者や精神障害者の治療を目的としているのに対して、カウンセリングは、正常な人々の精神的健康を維持、増進し、最大限の自己実現を援助することに目的をおいている点で、基本的立場を異にしている。

(2) カウンセリングの原理

カウンセリングの理論は、さきの歴史的発達過程でみたように、問題とする対象とか、処理方法により理論上の差がみられるが、一応、以下においては、①指示的カウンセリング（カウンセラー中心のカウンセリング）②非指示的カウンセリング（クライアント中心のカウンセリング）③折衷的カウンセリングの3つの立場から、カウンセリングの理論をみることにする。

イ 指示的カウンセリング

この立場で対象となる問題は、教育や職場の領域における一般の正常な生徒や従業員の職業、進学、経済、健康などの問題で、これらの知識、情報の提供、誤った行動の指摘と矯正を通じて、個人の適応上の問題を解決することを目的としており、次の特色があげられる。

- ① 情報資料の重視 クライアントの言葉を通じて得られる資料は、客観性に欠け、また個人は、外部が自己をどのように評価しているかを知ることによって自己の理解ができると考える。
- ② 価値の方向づけの必要性 カウンセラーは教育的立場にたって、個人の歪められた態度や価値観を、具体的に指摘したり、適応させるための積極的な援助を与える必要がある。
- ③ 相談面接の自発性 カウンセリングは、自発的に受けにきた人だけを対象とするのではない。援助を必要とする者は、呼び出してでも教育的立場でのカウンセリング関係をつくる必要がある。

また、この立場のカウンセリングの過程は次のように、医者が患者を治療する過程と同様に診断を重視し、カウンセラー中心に進められる。

- ① 資料の収集 クライアントの能力、環境などの関連性のある情報を、記録、面接、テストを通じてできる限り収集する。

- ② 資料の吟味 集められた資料を、総合的、客観的立場で慎重に吟味する。
- ③ 診断 問題点をつきとめ、これらの問題の徴候を生みだしている原因を明らかにする。
- ④ 処置 診断によって問題解決の方法をきめ、具体的に説明したり、説得したりする。

ロ 非指示的カウンセリング

ロジャーズに代表されるこの立場では、クライアントが自己自身を理解し、新しい方向を目指して進めるようにするのは、カウンセラーではなく、カウンセラーとクライアントの関係であって、クライアントがカウンセリングの場面をいかに経験するかにかかっているとして、カウンセリングの過程を重視しており、次の特色があげられる。

- ① 個人の成長、適応への動機づけを重視 人間は健全に成長し適応していこうとする欲求をもっているものである。不適応の問題の解決は、操作的に何かをしてやるのではなく、個人が自発的にこうした欲求を発動するように障害を除去することが大切である。
- ② 知的側面より情緒的側面の強調 不適応問題の多くは、何かを知らないから起こるのではなく、情緒的障害が原因になっており、できる限り直接に感情や情緒に働きかける必要がある。
- ③ 過去より現在を重視 個人の過去の歴史を知ることは、問題解決に必ずしも重要ではない。カウンセリングにおける治療的な人間関係そのものが大切である。

また、非指示的カウンセリングの過程は、次の段階にわけられる。

- ① 個人が援助を求めてくる。自発的にくることが、自ら問題解決に一步踏みだしたことを意味する。問題はクライアントが解決するものであり、カウンセラーは助力する立場であることを最初に

明示する。

- ② クライエントの感情を自由に表現させ、クライエントの話す、敵意、憎悪、嫉妬などの否定的感情も、何の批判もなく受け入れ、認め、また明瞭にしてやる。こうした否定的感情が十分に表現されたあとに、一時的にかすかな肯定的感情が表現され、これが成長への重大な踏石となる。カウンセラーは、この肯定的感情を敏感にとらえ、認め、受け入れてやる。
- ③ クライエントは、問題点を洞察し、自己理解し、ありのままの自分を認め、次第に自分の進む方向がわかってくる。この段階で、わずかであるが「何とかしなければならぬ」といった積極的行動がはじまる。
- ④ クライエントはより深い洞察を通じて、より正確な自己理解をするようになる。自分の考え方を統一的にまとめ、自信のある行動を考えるようになる。そして援助を受けたいという必要性が感じられなくなり、カウンセリングを終わりたいという気持になる。

ハ 折衷的カウンセリング

指示的、非指示的カウンセリングの方法が、知的な問題の解決に、あるいは情緒的な問題の解決に適しているとしても、通常の人に対する現実のカウンセリングにおいては、問題が広く、かつその態様もさまざまであるので、どの方法をとるかというよりも、どうすれば最も効果的に助力を与えることができるかに焦点を合わせなければならない。そこで、基本的立場は非指示的カウンセリングにおき、診断を排せず、指示的、積極的な方法の価値も認め、その過程を指示的カウンセリングに類似したものとしている折衷的カウンセリングの立場がうまれる。

しかしながら、いずれの立場にしても、①カウンセリング関係が重視されること、②カウンセリングはクライエントにとって洞察を通じ

Ⅲ 職場カウンセリング

での学習の場であること、③カウンセラーがクライアントの成長の力を信じること、④クライアントの積極的参加が重視されること、⑤カウンセラーが問題解決に重要な役割を果たすこと、など根本的な面での共通点は多い。

2 職場カウンセリングの実際

(1) 職場カウンセリングの役割

イ 職場カウンセリングの効用

1927年から約5か年にわたって、アメリカのウエスタン・エレクトリック会社のホーソン工場で行なわれた、いわゆる「ホーソン実験」は、職場の従業員の志気、仕事への満足感などを含む人間関係を無視しては、いくら職場の物的環境、労働条件をよくしても、必ずしも生産能率はあがらないことを示した。

これは、それまでのテラーやギルブレスなどの科学的管理法による作業方法の改善を中心とする、能率増進のための人事管理から、従業員の志気、仕事への満足感などを含む人間関係の重要性を認識させ、その後の人事管理に大きな影響を与えたものとして知られている。この実験では、従業員に大規模な面接調査が実施され、いろいろな事実が明らかになったが、面接相談そのものが、

- ① 従業員の無用な心配や不安を解消する
- ② 仲間、監督者のチーム・ワークを強める
- ③ 経営者との協力意欲を高める

という実効的効果をあげることが明らかにされた。すなわち、面接相談を通じて従業員の要求や意見が取りあげられ、不満が解消され、作業に対する志気が高められ、ひいては生産者の向上につながっていくのである。従業員はよい賃金と、働きよい環境だけを望んでいるのではなく、職場での好ましい人間関係や、自分の要求がとりあげられることも、生産の原動力になるわけである。

こうした実験的研究を通じて、職場におけるカウンセリングの重要性、有効性が実証され、職場における従業員の適応を高めていく技法

として、カウンセリングがとりあげられるようになった。

職場カウンセリングの効果は、このように直接的には従業員が悩みから解放され、職場でいきいきと働き、能力をのびし、人間としても成長することであるが、これは労働者個人のために望ましいことであるとともに、従業員の不満や苦情を知ることによって職場の人間関係を円滑にし、全体の働く意欲を高めて能率をあげるうえで、経営面にも大きな効果をもたらすものといえよう。

ロ 職場カウンセリングの実施

職場カウンセリングは、従業員の採用から退職にいたる雇用関係を通じての、職場適応を促進するため、定期的に、随時に、あるいは職場内だけでなく、職場外の問題も対象として、次のような場合に実施される。

- ① 採用時カウンセリング 採用後に全員を対象として行なうもので、職場生活に伴う種々の問題についての不安感を除くため、職場の諸条件について再確認させ、方向づけを与えたり、あるいは試験の際に取れなかった個人的な問題を把握しておく。採用時における個人的問題の把握は、その後の不適応発生の予防的措置として有効である。
- ② 退職時カウンセリング 退職する前に理由のいかんを問わずカウンセリングを実施すること。青少年の退職には、一時的な誤解や衝動が原因になっていることが少なくない。場合によっては、退職の意志をひるがえすこともありうる。定年退職者などに対しては、将来の行動についての助言、援助を行なうべきである。
- ③ 職場管理のカウンセリング 従業員、とくに若年労働者にとって職場についての悩みは多い。したがって、この面で勤労青少年福祉推進者は、手ちかにおいて若年労働者の悩みにこたえていく

うえできわめて重要な役割をもっている。さらに管理者、監督者にカウンセリングの考え方を身につけさせることは、職場の悩みを解決し、人事管理のうえで有効な場合も多い。

- ④ 職場外問題のカウンセリング 一般に職場内での不適応行動の多くは、職場外の問題から生じているといわれ、勤労青少年の場合には、このような職場外の問題についてカウンセリングの必要性がおこる場合が多い。この場合には、直接の監督者でなく、勤労青少年福祉推進者や専門のカウンセラーを積極的に利用することによって解決される問題が多い。

ハ 職場カウンセリングの実状

(イ) わが国における発達と現状

わが国でカウンセリングが行なわれるようになったのは、第二次世界大戦以降のことである。

まず、生徒の自主性を尊重し、生活場面での賢明な選択や解釈ができるように、学校教育の中に「生活指導」がとりあげられたが、カウンセリングは、このための個人的な援助、助言を与える方法として積極的にとり入れられるようになった。そして中学、高校にはカウンセラーが設置されたり、相談室が設けられ、次第に大学にも普及している。そのほか児童福祉施設、矯正保護施設あるいは職業安定機関などの広い分野にわたり、それぞれの対象者のケースワーク的な行政業務の展開に伴って、カウンセリングが基本的技術として取り入れられてきた。

産業界においては、戦前から戦後を通じての労働力過剰を基調とする雇用管理のなかにあつて、従業員にとっては欲求も「生活の維持と保障」といったもっとも基本的な欲求が支配的で、「個人の自己実現」の欲求を基礎としていくカウンセリングが、職場のなかに根をおろしたのが他の分野から比較すると遅れていたのも、また理

解されるところである。

昭和30年以降の経済界の高度成長から、労働力の不足基調にはいり、また賃金等の条件も向上をみせてくると、作業員の雇用管理面にも従業員の「自己実現」の欲求をみたしてくれる技法が導入されてきた。

最近では働きがいなどの問題を背景に、若年者における不平不満を解消し、職場生活における適応を高める技法として、職場カウンセリングをとり入れる企業が増えてきている。

このように最近、わが国において、職場に関連して各種のカウンセリングが急速に整備されるようになってきているが、職場内のカウンセリングとしては、昭和45年に勤労青少年福祉法にもとづいて、一定の事業場ごとに、勤労青少年福祉推進者がおかれ、若年者の相談指導に応じる体制が設定されたことは、わが国のカウンセリング史上、きわめて画期的なことであるといえよう。

職場に関連する各種カウンセリングのうち職場外にあるものとしては、勤労青少年ホームに勤労青少年ホーム指導員がおかれ、職場適応に関する各種の相談、指導を行なうようになっている。また、これ以外にも、地方の婦人少年室に婦人少年室特別協助員が勤労青少年の悩みの相談にあたっており、さらに職業安定機関に、職業相談員がおかれ定着などの問題を扱うようになってきている。

(ロ) 職場の悩み

勤労青少年の側から相談の必要性を、昭和45年に総理府が行なった「青少年の連帯感などに関する調査」からみることができる。「あなたは今の職場で、なんでも打ち明けて話せる人がいますか」という質問に対して、「いる」という者が約3割、「いない」という者が約7割で、学生、生徒が学校場でカウンセリングを受ける機会を持っているのとくらべると著しい差がある。職業別には仕事

の内容が標準化されていない大工などの技能者、商業サービス業従業員に「いる」と答えた者が多く、上役と接触の少ない事務職、工場従業員に「いない」者が多い。

同じ調査から、悩みや不満の種類と傾向をみると、賃金や待遇がよいくない(39%)、働く時間や休暇に不満がある(33%)、将来が不安(21%)、仕事が自分に合わない(21%)、仕事が単純すぎる(20%)自分の意見が生かされない(19%)などで、主体は労働条件に関するものが高いが、仕事の生きがいや自己実現といったものもかなりの高率であることが注目され、勤労青少年のカウンセリングの必要性がうかがえる。

④ 職場カウンセリングの普及状況

昭和44年に労働省が行なった「雇用管理調査」によれば、全国の企業で人事相談制度を実施しているのは全事業所の約19%、規模別には100人以上で約22%、99人未満で15%程度、産業別には、作業の標準化が進んでいて若年労働力が多い製造業、金融保険業が22%と、卸売・小売業の17%に比較して普及が進んでいる。また、人事相談制度を実施している目的としては、不平不満を解消する(80%)、労働者の定着をはかる(53%)、意志の疎通を図る(46%)、勤労意欲を向上させる(31%)などがあげられている。

昭和45年に勤労青少年福祉法が施行され、一定の事業場に勤労青少年福祉推進者がおかれるようになり、職場カウンセリングは急速に普及してきている。

(2) カウンセリングの過程

どのようにカウンセリングを進めていくかは、取りあげられる問題の種類とか、問題の深さによって異なるが、職場のように一般正常人を対象とする場合にはおおむね次のような一定の過程を経て行なわれる。

イ 準備の段階

- ① カウンセリングの決定 問題が従業員自ら自発的に出されてくる場合、監督者や父兄から申入れがある場合、あるいはカウンセラーが観察を通じてカウンセリングの必要性を認めた場合 などがあ
る。
- ② 問題内容の検討 問題があらかじめ具体的にわかっている場合
には、それについての一通りの知識、あるいは一般的評価について調
べ整理しておくことが、カウンセラーの信頼を高めることになる。
- ③ 場所の決定 望ましいカウンセリング関係がつくられるような
環境を整えてやることが大切で、作業中の職場の中のように第三者
から聞かれたり、見られたりすることは避けて、二人だけで相談で
きる部屋でカウンセリングが行なわれることが望ましい。また、テ
ーブルも四角よりも丸を、真向いに坐るよりも斜めに向かいあう方
がよいといわれる。
- ④ 日時の決定 要はクライアントが話しやすい日時を選ぶべきで、
勤務中の呼び出しは避けた方が好ましい。所要時間もせいぜい1時
間が限度であるが、必要であれば2回以上にわたることも考えられ
る。
- ⑤ 呼び出し クライアントを一方向的に呼び出した方がよいのか、監
督者を通じて連絡した方がよいのか、本人が自発的に申し出た場合
を除いては、呼び出しにも十分な配慮が必要である。
- ⑥ 手順の検討 このクライアントの問題解決には、どのような順
序でカウンセリングを展開していったらよいのか、あらゆる場合を
想定して一通りの計画をたてておく。

ロ 初期の段階

一般にクライアントはカウンセリングについてのいろいろな先入観
をもっており、「私の問題を今から説明しますから、どうすべきか考
えて下さい」とか、「どうせ話してもわかってくれないんだ」という

構えを示すのが普通である。したがって、カウンセリングの初期の段階では、カウンセラーとクライアントの間に、うちとけた親密な関係（ラポート）を作ることである。このためには、次のような点に十分に注意する必要がある。

- ① 相手を座につかせ、気軽に自然にあいさつをいう　天候や健康など比較的話しやすいことから話を進める。
- ② カウンセリングの場面を理解させる　クライアントが自由に話すことができ、これらの秘密が守られること。そしてカウンセリングを通じて、必ずよい結果がでると激励する。約束の時間も伝えておく。

すぐにラポートを作りあげることができなければ、直接問題に関係のない話を続け、問題の中心にはいるのを待った方がよいし、またクライアントが直接問題を出す場合には、ことさら形式的なラポートづくりは必要でない。

- ③ 見かけの問題にも取り組む　クライアントは最初から本当の問題を出すのは抵抗を感じるので、初期の話題は本人にとってさしさわりのない問題を出してくることが多い。本当にクライアントの相談したい問題は、こうした見かけの問題について、カウンセラーが誠心誠意援助してくれるかどうかテストをしたのち、「じつは」という形で出されることがあるので、カウンセラーはこのような問題についても、真面目に取り組んでラポートを高めることが大切である。

ハ 問題分析の段階

クライアントが問題を話しはじめたら、表現されている内容と、その背後にある感情も考えて理解してやり、考え方なり感情についてすぐ批判したり、善悪の判断を下さないで、言おうとしていることを十分に受容してやることが大切である。クライアントは思うことを十分

に述べると、その過程で、緊張がとけ、自分の立場について洞察できるようになる。一方、カウンセラーはクライアントの話が前むきに展開されるよう、「よい聞き手」になって適切に話をリードしていくことが大切である。

ニ 終結の段階

問題の解決は、主としてクライアントが責任をもってあたるように、不足している部分は問題によって補ってやり、抱えている問題について自分がどうしなければならないかを明らかにするまで話が進められる。クライアントもどうすればよいかを理解するようになると、カウンセリングを終わろうという気になってくる。この段階で「もう話したいと思っていたことはありませんか」などと終結の意志を伝えて、自分の判断でどうすべきかについて話をさせ、その考え方が立派であることをほめ、はげます。

ホ フォローアップの段階

個人別のカウンセリングの記録は、直後に記録しておき、ふたたび援助できる体制を整えておくことが大切である。また、カウンセリングの結果は、評価分析し、さらに必要な場合には、カウンセリングのあともクライアントを観察し、カウンセリングを再び行なうこともある。

(3) カウンセリングの技術

イ 動機づけ

カウンセリングをうけようという気持の強いクライアントの場合には、カウンセラーの技術が多少まずくてもカウンセリングの効果は大きい。積極的にカウンセリングをうけようという気持にさせることが、職場など一般正常人を対象とするときには重要な技術となってくる。

① 呼びだし 呼び出しによってクライアントが問題者として、多

くの従業員のなかから選ばれたのだ、という感じをもたせることは好ましくない。たとえば一年に一回は定期的に面接することによって、カウンセラーの活動を浸透させ、できるかぎり自発的にカウンセリングにできるように仕向けておくことも必要であろう。

② 親しい人間関係の保持　カウンセラーが日常生活の中で、職場懇談会に出席したり、講話をしたり、あるいはレクリエーションに積極的に参加して、従業員があの人ならば相談してみたいというような親しい関係を維持しておく。

③ カウンセリング効果の周知　ほかの人も同じような悩みをもっていることや、カウンセリングの効果を、社内報、上役などを通じて周知させる。

④ 面接環境への配慮　クライアントが問題を容易に切りだせるような、場所、時間、あるいはカウンセラーの態度に十分な配慮が必要である。

ロ ラポート

カウンセリング関係では、街頭で行き先を尋ねるのとは違って、一般には聞かれないことを話させるのであるから、「心が通いあっている」「どんなことでも打ちあけられる」という状態（ラポート）が不可欠の要素になる。カウンセラーに対する警戒心、恐怖心、不信任感、あるいはクライアントに対する軽べつ感、不安感などが潜んでいてはならない。カウンセリングの過程で述べたように、初期の段階で早くラポートをつくる必要がある。このためにおおむね次のような段階が必要となろう。

① 最初のあいさつの段階で、お互いの表面的な観察をする。

② あいさつのあと、本論にはいらないうちの日常のあたりさわりのない会話が交される。

③ カウンセラーは、クライアントを理解し援助しようとするが、

クライアントは殻を破ろうとしない。見かけの問題がでてくる。

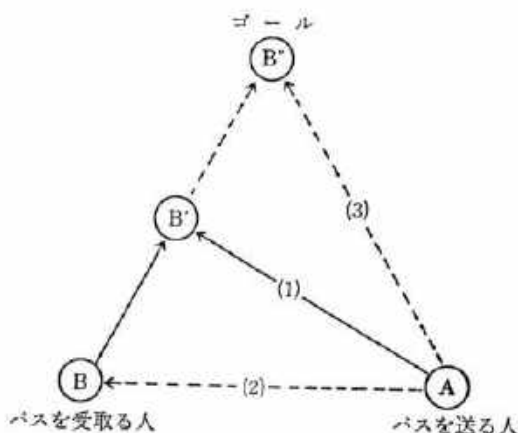
- ④ クライアントが、やっとカウンセラーの態度を理解し、殻を破って発言するようになる。両者の気持の内層と内層にベルトが掛けられ、より密接に、より早く、効果的なカウンセリングが進む。

ハ リード

(4) リードの概念

カウンセラーとクライアントの話し合いのなかで、カウンセラーは、クライアントが問題を整理し、解決していくことができるように、適量のリードを与えてやる必要がある。それはフットボールなどの球技のパスの仕方に似ている。たとえば次の図のように、Aがゴールに向かって攻撃するため、走っているBにパスする

第1図 リードの仕方



場合に、走っている B のスピードを考えて B' にパスしてやるのが良い方法で、ゴールに近い方が効果が大きいとして B'' にパスしても、あるいは現在いる B にパスしても受けとることができない。リードの量は大きすぎても、小さすぎても効果は少ない。

(iv) リードの量

リードの量は、用語のニュアンス、カウンセラーの態度、クライアントの態度、問題の性格によって異なってくる。一般に情報の提供などの問題にはリード量は大きくてもよいが、情緒的な問題にはリードの量は少ない方がよい。また、気心のわかった間柄でラポートが高い場合には、相当大きいリードでも快く受け入れられようし、逆に気心のわからない場合には小さなリードでも抵抗となる。次に、リードの量の少ないものから、大きなものに、四つの群に分けてみよう。

① 第一群

カウンセラーの感情や考え方を一切加えないで、クライアントは言いたいことをなんでも述べる。リード量は最小。

○沈黙　クライアントの話を黙って聴いている。(例：「……」)

○受容　相づちを打ったり、うなづいたりする。(例：「なるほど」)

○くり返し　クライアントの言ったことをくり返し確認する。(例：「……ですね」)

○明りょう化　漠然としたいい方、ぼんやりした内容を、はっきり言いなおしてやる。(例：「それは昭和〇年ですね」)

○要約のための明りょう化　長々と思いつくままに話したようなことを、簡単にまとめてやることによって、クライアントの問題をはっきりさせる。(例：「つまり……ということ

ですね」)

② 第二群

ややリードの量が多いものである。

○是認 言ったことを認めてやり、不安感を除き情緒的支持をあたえる。(例:「それはよいことです」)

○一般的リード クライアントにもっと深く問題を分析するようにしむける。(例:「もう少し詳しく話してくれませんか」)

○仮の分析 カウンセラーが新しい考え方や解決法を提示するが、クライアントがそれをうけいれるか、拒否するかは自由にまかせる。(例:「自分で貯金した方がよいとは考えませんか」)

③ 第三群

カウンセラーが、クライアントをある方向に向けようとする。

リードの量は大きい。

○解釈 クライアントの話した問題について、原因とか結果の解釈をしたり、話さなかった感情にもふれる。(例:「君の日頃の行動が誤解を生んだのではないですか」)

○強制 カウンセラーの価値観がはいり、クライアントの態度や行動を強制する。(例:「君は……すべきです」)

④ 第四群

リードの量が大きく、抵抗が生じやすいので一般には用いない。

○深層解釈 クライアントの行動や言葉から、クライアントが全く自覚していないような原因とか理由、あるいは無意識にひそんでいるコンプレックスを、精神分析などの方法で解釈する。(例:「本当はあの人がきらいなんですね」)

- 拒否 クライエントの表現を拒否したり、反対意見をのべる。これはクライエントの抵抗を征服し、自己の考え方を貫けるカウンセラーには効果がある。（例：「その仕事は君には到底無理です」）
- 保証 保証は拒否と同じ結果をうみやすい。これ以上助力は与えられないだろうと受けとられ、話が中断することもある。（例：「あなたなら絶対大丈夫ですよ」）
- 無関係な話題の導入 クライエントが懸命に自分の問題を述べたあと、全然無関係と受けとられる質問が出された場合には、拒否と同様にカウンセリングへの参加をくじくこともある。

（４） カウンセラーの態度と条件

イ 受 容

カウンセリングでクライエントがどのような感情や態度でこようと、それをそのまま暖かく理解しているのだという態度をとることによって、クライエントが安心して自己を表現したり、探究したりすることができる。

クライエントは、自分の感情、思考、意志などを言葉という道具を通じて表現しているのにすぎないから、カウンセラーは言葉を通じてクライエントの感情、思考、意志というたものを理解しなければならない。“聞く。”ということは簡単なようでむずかしく、ことに職場の監督者が直接の部下を対象とする場合にはそうであるといわれる。

“よく聞く。”“傾聴する。”ということには、次の効果があるといわれている。

- ① カタルシス（浄化作用）とよばれるもので、心の中にたまった不満が、誰かに聞いてもらえると、しこりがとれてスカッとする効果がある。

- ② クライアントがひとりで自分のことを話しているうちに、自分自身を反省したり、理解したりしてくる。
- ③ カウンセラーはよく聞くことによって、クライアントの立場、客観的条件、心理状態がよく理解できるようになる。
- ④ お互いが表面的理解でなく、内面にふれあうので、感情、意志の疎通が十分になる。

ロ 明りょう化

明りょう化とは、カウンセラーがクライアントに対して、彼に知っていることを、彼の立場から理解させることである。それは、カウンセラーがクライアントの前に鏡を置いて、述べた感情をはっきり映し出してやることに似ている。ことに情緒的な問題、複雑な問題はクライアント自身でわからないもので整理された言葉にはなっていない。それであるからこそ、受容して、反映させてやることが、クライアントに自分の問題を理解させ、それによって洞察をうることになる。したがって、カウンセラーの態度は、このような明りょう化をさせるということに十分の注意が払われなければならない。

ハ 洞 察

カウンセリングにおける洞察というのは、「自己の感情とその意味を新しい関係において理解することである」といわれている。日常むずかしい問題を考えていくとき、「ああこんなことか」と気がつくことがある。こうしたせん光のように表われてくるものである。カウンセラーは、クライアントに洞察を押しつけないで、クライアントが自ら洞察を行なうように、もっていくことがカウンセリングの効果を高めるために必要である。洞察はカウンセリングから除外して考えられない洞察ほど、カウンセリングの過程では主要な部分である。一つのができれば、クライアントはさらに問題解決への熱意をかりたて、カウンセリングを成功に導く契機ともなる。

ニ カウンセラーの話し方

質問の形式は「なぜ」「どのように」「どこで」「いつ」「だれが」「なにを」という、いわゆるWH方式の質問が効果的である。「はい」「いいえ」だけで答えられる質問は、話を中断させやすい。また、質問は初期の段階で集中しやすいが、できるだけ全期間に分散させておく方がよい。

カウンセラーの用語は、クライアントの言語能力、理解力を考えて、話分かるように努めなければならない。また、「私なら……したいと思います」「私は……と考える」といった場合の「私」の用語は、できる限り避けた方がよい。カウンセラーの意見を聞きたいといったときも、クライアント自身の意見の正しさを保証してもらいたい場合が多いから、カウンセラー個人の意見は抵抗を生じさせることがある。

話す時間の比率については、一般的にいて、カウンセラーが半分以上話す面接よりも、クライアントが半分以上の時間を話す面接の方が効果的である。たとえばクライアントの話がとぎれて沈黙したとしても、クライアントが考えをまとめていることが多いので、カウンセラーは何故沈黙しているかを洞察することが大切である。ある研究では、沈黙の約50%が「考えをまとめるため」で、約40%が「話が終わったため」、あと約10%が「カウンセラーに助言を求めているため」の沈黙であったといわれる。

ホ 望ましいカウンセラーの条件

カウンセラーの態度や資質は、カウンセリングを進めていくうえで大きく影響してくる。すぐれたカウンセラーには、一般的に次のような資質が目標とされる。

- ① 情緒的に安定し、健全な人生観をもっており、自己の向上に努力している人であること。

- ② 民主的な人間関係を理解し、身につけていること。個人を尊重し、信頼し、人間行動に関心をもち、あらゆる行動に個人差があることを認め、クライアントに愛情と理解をもち、援助してやろうという気持があること。
- ③ 他の職員との間に親しさと誠実さを感じさせる人間関係をもっているとともに、職場の仕事の性質をよく理解していること。

また、医師、弁護士、宗教家は、それぞれ患者や依頼人あるいは信者という個人から、業務上知りえた秘密は他に洩らさないという職業的倫理の伝統がある。カウンセラーにおいても、それ以上に個人の内部の秘密に接することがあり、当然同じような倫理によって律せられなければならない。

もし、クライアントに関する資料を他に出す場合があっても、それはその個人のカウンセリングを達成するために他の専門家の知識を借りる場合など、限られた範囲で慎重に取り扱わねばならない。

Ⅳ グループ活動

IV グループ活動

1 グループ活動の理解

(1) グループ活動と人間的形成

イ 小集団とグループ活動

(i) グループと小集団

人間は社会生活のなかで、家族、遊び仲間、近隣、学校、職場、地域社会、国家など、規模の小さいものから大きなものまで、さまざまな集団にかかわりあっている。

そのうちでも、日常、顔と顔を合わせることができる程度の家族、遊び仲間といった四、五人から十数人程度の比較的小さな集団との接触がもっとも強い。子供の社会生活の第一歩もこのような小集団のなかでふみだし、主として小集団を通して周囲の社会をみながら、社会生活を進めていく基本的なパーソナリティをはぐくんでいく。自主性、社会性、協力性、あるいは創造性といったパーソナリティは、個人が生来もっているのではなく、集団生活を通じて、ことに小集団のなかでの活動を通じて作られていくのである。

小集団の特徴として、①心理的にうちうちの感じで、意見表現だけでなく、感情の表現も自由にできる、②集団活動への参加の機会が多くなり、学習の動機が高まる、③個人が重視され、個人の責任が大きくなる、④自主性、リーダーシップが養われる、⑤集団を指導していくのに楽である、などがあげられる。つまり、小集団ではそれぞれのメンバーの活動が豊かに発揮することができ、人間関係

の組みかえも容易であり、社会生活でのさまざまな場面の縮図としての学習場面を提供し、人間のパーソナリティの形成に大きな影響を与えるのである。

(ロ) グループ活動の導入

このように、個人の発達と小集団の関係が明らかになるにしたがって、意図的に小集団活動によって社会生活への個人の適応力を高めるとともに、小集団活動が学校、職場あるいは地域社会の基本的単位であり、健全な小集団の育成が健全な組織社会に不可欠なものと考えられるようになってきた。

1929年(昭和4年)に始まる世界的な経済不況は、アメリカ社会に深刻な影響を与えたが、なかでも貧困、失業、不就学問題の渦中に巻きこまれた青少年に対する対策が重視され、従来の宗教的、慈善事業的性格の強かった青少年活動は、近代的な小集団を通じて青少年の健全な育成をはかるグループ・ワークとして体系づけられ、勤労青少年の余暇活動のみならず社会福祉事業、社会教育の分野においてさまざまなグループ活動に対する指導技術として浸透し、その地位を確立した。

ロ グループ・ワークの原理

グループ・ワーク(group work)は、グループ活動の指導といった意味で、小集団指導などと訳されているが、個人別指導といった意味で用いられるケース・ワークに対する言葉である。しかしながら、ひとりひとりを別々に指導するケース・ワークやカウンセリングも、グループ活動を通じてメンバーのパーソナリティの向上育成をはかるグループ・ワークも、究極的にはひとりひとりの福祉のための個人指導であることにかわりがない。

勤労青少年のグループ・ワークは、勤労青少年がつくる小グループを手段として、勤労青少年の親しい結びつき、協力、あるいは対立な

どの相互作用に適切な援助をすることによって、勤労青少年にとって望ましい、有意義なグループの体験をもたせるように援助することである。これによって、各人の社交性とともに、自主性、創造性を高め、勤労青少年の人間的成長を助け、よりよいグループの、また社会の一員として貢献をなしうるようにすることであるといえよう。

そして、グループ・ワークを進めるため、次のようなことに留意する必要がある。

- ① グループには、個性があり、また変化する。個人に影響を与える原因に留意し、グループを計画的に望ましい状態にする。
- ② 個人やグループの当初の目的はさまざまであっても、メンバーの欲求、グループの機能、能力などに合わせて、はっきりした目的をもつ。
- ③ グループを推進し、また、個人に影響を与える力は、メンバーの相互反応である。グループ・ワークの過程で、相互作用の自然な社会的過程を最大限に活用する。
- ④ グループの活動は、グループ自身で決定し、責任ある行動がとれるように援助する。
- ⑤ グループが目的を達成するためには、役割を分担した組織、運営処理方法などを持つことが、グループに安定性、確実性を与える意味で有効である。それはまた、メンバーによって承認されており、変化に対して融通性のあるようにする。
- ⑥ グループの活動は、メンバーの興味、欲求、経験、および能力の水準から出発し、またグループの力量を考慮して、漸進的に進展させ、その過程とプログラムについての評価を欠かさない。
- ⑦ 職場及び地域社会の施設、他の団体、制度などを、グループや個人の活動経験を豊かにするために利用する。

(2) 勤労青少年の職場内外のグループ活動

イ 各種のグループ活動

子供から大人へ、年齢をおってそのグループ生活をみると、遊ぶことが生活の中心で集団性が低い幼児期(2～6歳頃)を経て、児童期(6～11歳頃まで)の小学校生活にはいると、ギャング・エイジ(遊び仲間の時代)といわれるように、仲間に強い親近感をもち仲間はずれが一番恐ろしいと考える時期である。中学生の段階では、責任ある行動もとれるようになったり、いろいろの技能への興味もわいてくる時期で、学校でもクラブ活動が積極的に進められる。中学を卒業する頃からは今までのように家庭内の親子関係とか、学校での教師と生徒の保護的關係をはなれて学校や職業の選択や適応の問題などについて、自分自身で洞察したり試したりしなければならない時期がくる。そこでは、青少年がそれぞれの成長のエネルギーを積極的にグループ活動にぶつけることによって、成人期以前までの段階において、社会生活への適応を高めていくという役割をもっている。

このように、青少年においては、グループ活動の必要性が増大するわけであるが、勤労青少年は、職場にクラブのある場合にはすすんでそれに参加し、その中核として活躍することとなる。また、職場にクラブのない場合には、勤労青少年ホームのクラブ活動に参加し、あるいは、その他居住地域などのクラブ活動に参加しているのが実情である。

ロ グループ活動の実態

青少年がグループをつくりやすいという心理的特性や、あるいはグループに参加しようとする基本的欲求をもっているといわれているが、勤労青少年の場合の実態はどうであろうか。労働省が実施した「青少年労働者の職業意識と余暇活動に関する調査」から、その概況をみよう。

まず、事業所についてグループ活動「あり」と答えたものは全体の約55%、規模別には500人以上が100%、100～499人が88%、30～99人が50%、5～29人が20%と規模が小さくなるほどその割合は少ない。内容別には、野球84%、茶・華道58%、卓球57%、ハイキング・登山42%、バレーボール38%、囲碁・将棋39%などが多い。

また、勤労青少年のうち職場の内外を問わず、なんらかのグループ活動をしている者は約30%、加入していない者は60%で、加入の目的は「内容がよいと思った」53%、「友人が欲しい」21%、「好きだから」10%などがあげられているが、加入していない理由としては「時間、金がない」が37%で最も多く、次いで「自分にあったものがない」34%と、条件さえそろえば加入する意志がある者が大多数をしめていることは、看過できないことである。

加入しているグループを運営主体別にみると、事業所がつくったものの36%のほか、職場の仲間がつくったもの19%、学校の仲間がつくったもの17%、職場外の仲間とつくったもの11%、同郷の仲間とつくったもの5%、市町村でつくったもの7%である。これを規模別にみると、1,000人以上の規模では56%が事業所のつくったグループに加入できるのに、規模が小さくなるほど低くなり、100～499人で36%、5～29人では5%にすぎないが、反面、市町村などの地域社会が行なうグループ活動への加入割合が高まっているという関係にある（第4表参照）。

また、昭和45年総理府の実施した「青少年の連帯感などに関する調査」でも同様な結果がでているが、とくに勤労青少年の場合、在学者と比較し、グループ活動の機会が少ないことが指摘されている（第5表参照）。

第4表 設置主体別グループ加入状況

(%)

区 分		計	会社・工場	労働組合	職場の仲間	学校の仲間	職場外の仲間	同郷の仲間	市町村	政治・宗教・団体	その他
計		100	36	5	19	17	11	5	7	4	5
規模	1000人以上	100	56	3	21	12	6	5	4	2	4
	500～999人	100	41	9	21	16	8	7	2	1	3
	100～499人	100	36	5	20	15	11	2	6	2	7
	30～99人	100	25	2	16	18	14	6	13	6	6
	5～29人	100	5	1	11	28	20	10	12	10	3
性別	男	100	30	4	27	18	10	6	9	3	4
	女	100	40	5	13	16	11	5	6	4	6

〔資料出所〕労働省婦人少年局「青少年労働者の職業意識と余暇活動に関する調査」（昭和43年10月）

第5表 青少年のグループ活動への加入率

(%)

区 分		男	女
働 青 少 年	工 場	36	25
	事務、サービス	35	25
	技 能、その他	29	22
	自 営、農 業	41	20
在 学 生	高 校	50	50
	高専、短大、大学	52	55
無 職		13	

〔資料出所〕総理府青少年対策本部「青少年の連帯感などに関する調査」（昭和45年）

2 グループの指導

(1) グループ指導の目的と方法

イ グループ指導の目的

同じ悩みをもったり、同じ立場にあったり、共通の目的をもったりする人間同志のつくったグループは、仲間意識をもち、相互に協力し、助けあう心をもっている。また成員間の相互作用で、各人の興味や関心もより広くなり、個性の発達や成長により影響を及ぼす。

このようにグループ活動は、

- 他人の意見を尊重する態度を養う
- 自主性を伸ばし、創意工夫の能力を養い自信を育てる
- 他人と協同する態度や技術を学びその喜びを知る
- 団体や社会の秩序規則を重んじる態度を養う

など、社会人として必要な好ましい態度を学ばせると同時に、ゆたかな人間性をはぐくむ。

グループの指導者は、勤労青少年がこのようなグループ活動を行ない、グループがその機能を十分に発揮することができるよう、指導することが望まれる。また、勤労青少年福祉推進者はグループ活動について次のような配慮をすることが必要であろう。

- 青少年にグループ活動への関心と興味をもたせる（職域、地域の既存グループの紹介、グループ作りへの援助）
- 集会や連絡の場所などの提供の便宜をはかる
- グループの運営について援助をする（相談や助言を与えること、会場や講師、助言者のあっせん、経費についての適切な配慮）

ロ プログラム

グループ・ワークにおいてプログラムという言葉は、一般の運動会や演芸会の行事の順序といったプログラムとは違ってレクリエーションとか討議とかキャンプとかの活動や行事を、内容として計画的に組み合わせて、グループや個人に働きかける一連の過程をいう。たとえば、グループが数か月がかりで演劇公演を準備したとすれば、公演そのものはプログラムの一部にすぎず、その期間全体の過程をプログラムと考えるのである。プログラムを効果的なものとするためには、次の基準に合うものでなければならないといわれている。

- ① メンバーの各人の欲求と興味から生まれたものであること。
- ② 各個人の年齢、能力などの要素を考慮したものであること。
- ③ メンバーが自発的に選び、参加し、協力できる経験と機会が提供されること。
- ④ 各種の要求と、興味が満たされるように、融通性と、変化に豊かなものであり、その機会が最大限に与えられること。
- ⑤ 簡単なものから複雑なものに進み、グループの能力および準備の程度に伴って発展するものであること。当初の「個人的」関心から、「社会的」関心へと発展させること。

ハ 興味と欲求の理解

プログラムをつくるための基礎としてのメンバーの興味および欲求の理解は、グループの観察とか調査を通じて行なわれる。興味と欲求との関係は密接であり、たとえば、少年たちのグループが異性のグループに強い興味をもったとき、その背後には少年たちの成熟に伴うひとつの欲求があることをは握することができる。ワーカーのこうした基本的な欲求の理解は、より高い、より広い別の興味にリードしていく契機ともなる。グループの発足当初においては、これらの興味や関心がまともまらないため、ワーカーが短期的にプログラムを暗示することもあるが、メンバーがたびたびの討議を通じて皆の興味や関心をに

つめ、濃度の高いプログラムに結晶させていかねばならない。

ニ グループの組織

プログラムを円滑に展開していくためには、グループの組織がプログラムを決定し、承認し、お互いに責任を分担させ、すべてのメンバーを諸活動の計画、実施、評価の一連の過程に参加させる方法をもっていなければならない。必要によっては、あるグループが行なおうとしているプログラムの実行にふさわしい、機動的な組織をつくることも必要となる。しばしば複雑な組織がグループ活動の阻害要因となっており、組織形態はできるだけ簡単に保つことが、組織づくりの原則であるといえよう。

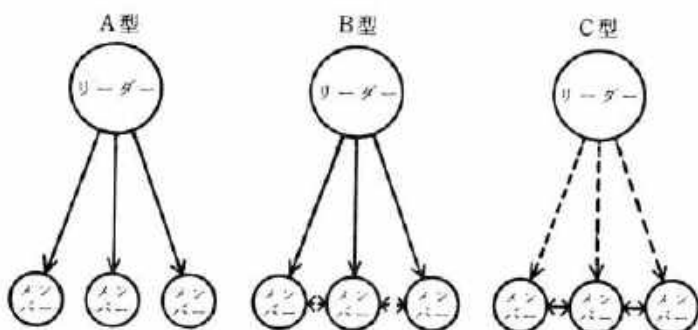
ホ グループの相互作用

プログラムが展開されていく過程で、事が決まったり、目とか耳で接することができる会議、行事などがおこなわれる。しかし、ここで重要なのは、その根底に情緒や感情の流れがあり、それが表面的な活動をうみだしていることを知らなければならない。社会生活のなかでひとりひとりの人間が相互に働きかけることを「相互作用」というが、人は他人に働きかけることによって、同時に自分にも働きかけられており、それによって変化をうけている。すなわち、グループのメンバーは、お互いに相互作用を行なって、変化し、変化させ、自分とグループとを均衡状態におちつかせる。このようにメンバーが相互作用を通じてこのような経験を重ねていくことをグループ過程という。積極的にこのような過程を展開させていって、個人のパーソナリティの健全な発展をうながすことがグループ・ワーカーの仕事になるのである。

グループの相互作用を第2図で説明してみよう。A型はリーダーとメンバー個々の間の人間関係はあるが、メンバー相互間にはない。自発的にではなく指名されて集まった集団、あるいはグループ結成の最

初の段階にみられる。B型は知識や技術を習得するために組織されたグループ等にみられる。メンバー間よりもリーダーとの関係が重視され、リーダーの方向づけや指導のもとでお互いにコミュニケーションをはかりながら、思考を進展させる型である。職場内での事業内の訓練などにみられるものである。C型は知識や技術というよりも、メンバーのパーソナリティの育成に重点をおいた、グループ活動にみられる型で、リーダーはメンバーの中の助力者、世話役の立場で活動し、強いリーダーのB型よりも活発なメンバー間の相互作用が展開される。

第2図 グループ活動の形態



(2) グループと成員

イ グループの特質

(i) グループの条件

一般にグループというのは、連帯意識（われわれという感情）をもった人々の集まりといわれるが、少なくとも安定したグループでは次の5つの条件を備えているといわれる。

- ① グループの目標（課題）について共通の理解をもっていること。
- ② グループのメンバー間に心理的結合があること。相手を好ましいと思う感情があり、それは目標達成による満足感によって強固

になる。

- ③ グループ内での役割を分担し、それについてメンバーが共通の理解をもっていること。目標達成のためにはひとりの傍観者も作らない。役割はグループへの所属感を強めていく。お互いの役割がみんなに理解されれば、活動は円滑にいく。
- ④ 各メンバーに所属感があること。グループへの所属に誇りと満足が感じられればグループの結合力も高まる。
- ⑤ 各メンバーの個人的欲求が充足されること。メンバーとして参加し、興味、関心あるいは欲求が満たされると、グループに満足感をもつ。現実には充足は不可能なことが多いが、個人的な立場を十分表明する機会が与えられなければならない。

(ロ) グループの発達段階

グループは固定したものでなく、たえず発達していく力動的な有機体であり、人の生涯と同様に誕生があり、青春があり、晩年がある。

第一の段階では、人は集まってはいるけれど、グループになっていない状態にあるが、歌ったりゲームをしたり討議をしたりして、お互いの名前と顔を知るようになると、次第にグループ感情は高まってくる。グループの目的も明らかになり、会合の日程、役割分担が決められ、出席率も高まる。この段階でのグループ・ワーカーの果す責任は大きい、リーダーが内部から選ばれ、次第に指導性を発揮していく。

第二段階では、グループが一応の落ち着きをみせる頃には、個人がそれぞれ自己の欲求実現のために自己主張を行なうため、グループのまとまりが低下する一時的な時期がある。出席率の低下、感情的対立もみられたりする。

第三段階では、ひとりひとりが自己実現をはかりながらグループ

の目標を達成していくという状況になり、出席率も高く、活動も活発であるといった安定と成熟の徴候を示す。

第四段階では、行事や日常活動について特別に不満がないにもかかわらず、興味が減退してなんとなく活気を失ってくる。グループからやめていく者もでるが、最後まで残って続けたいという者もいる。この段階では、グループの自然な老衰現象として、積極的に発展的解消への終止符をうたせた方が効果的なことが多い。メンバーがお互いに満足感を抱きながら、より程度の高いグループに、新しい分野に進むことができるように援助してやることが大切である。

ロ 成員の特質

個人があるグループに所属し、メンバーとして受け入れられるためには、グループと同一化し、そのなかである役割を果たすことが大切である。メンバーとしてうけいれられるためには、グループの目標を認めて、メンバーに協調的に反応し、責任をもってグループのために働き、グループの規則、制限を守ることが必要である。

また、それには参加者は、彼の偏見、性癖など個性の一部をすてなければならぬし、自分の行動をコントロールし、とくに初めの段階には慎重に行動しなければならない。

うけいれ側のグループ自体においても、最初の段階から彼が何の役割を果たすか、我々をどう考えているか、われわれの脅威になりはしないかなどについて、経験にもとづいて回答するようなシステムやグループの性格を理解させるシステムが作られているのが普通である。

(3) 指導者の任務と役割

イ ワーカーとリーダー

グループ・ワークを担当する者をグループ・ワーカーといって、狭い意味でのリーダーと区別される。リーダーは、各グループのメンバーから選ばれ、成員の一人として自然発生的に生ずるものであるのに

対して、グループ・ワーカーは、最初からグループを見まもり、ともに歩んでいくものであって、グループの一員ではない。すぐれたリーダーを発見し、成長させることはワーカーの大切な任務であるが、ワーカーが、リーダーにはならないのが原則である。

社会には、このような立場でグループ活動を指導、育成にあたっている立場の人は少なくない。これらの人には勤労青少年ホーム指導員や、勤労青少年福祉推進者などがあり、職場の福祉厚生担当者や、寮舎監なども直接的にグループ・ワーカーとして職務を果たすことが多い。

ロ ワーカーとグループの関係

ワーカーは、メンバーとは異なった立場にあるが、そのグループ活動の目的に関するかぎりにおいては一致している。ワーカーのもつ理念と、それにたいするメンバーの信頼を基盤として、メンバーがワーカーをうけいれたときにワーカーはグループと安定した関係をもつことができる。ワーカーとグループの間の信頼関係を、グループ・ワーク関係とよんでいるが、その樹立の原則として次のことがあげられる。

- ① グループの目的が明確に設定されること。
- ② ワーカーは、グループとメンバーにたいして、一貫して受容的な態度を保つこと。
- ③ ワーカーが、新しくグループをつくる場合でも、メンバーから出たリーダーと競合しないこと。
- ④ グループの要求、いいかえれば、その現状、問題、メンバーのグループへの期待や問題、他のグループの関係などを十分に観察し、理解しようとしてつとめること。

ハ ワーカーと成員の関係

グループ・ワーカーは、グループの成員とも接触するが、とくに次のような時にワーカーが成員に対し援助を行なうことが多い。

- ① 個人が希望するグループのうちから、自分のはいるグループを

選択するとき ②グループに加入のため紹介するとき ③グループ内のリーダーに対する援助が必要なとき ④個人が、割り当てられた役割の責任遂行ができなくて悩んでいるとき ⑤個人がグループへの不適応を起こしているとき ⑥個人のすぐれた能力を、さらに高め伸ばすことができるとき ⑦本当にグループをやめたい人をやめさせるとき、などの場合があげられる。

これらの場面のうち、とくにグループ・ワーカーによる、より個人的な理解と援助が必要とされるのは、第一に、早期の段階で指導的能力をもつことができるリーダーを、メンバーのなかから選ぶことである。グループ・ワークはリーダーを通して展開されるのであるから、できるだけ早期に適格者がメンバーに認められて選出され、リーダーとしての役割を果たさなければならない。

第二には、適応困難な個人の援助である。不適応の徴候のある個人への対処の仕方は、その個人的な理由はもちろんのこと、グループに対しても目をむける必要がある。グループを困らせることと、グループを破壊するような危機をもたらすこととは違ふことで、もしグループを困らせたとして、ひとりひとりを除名していったら、どんなグループも存在しなくなってしまう。不適応をおこしている個人も、多くの場合そのグループに適応をしたいと試みているのであるから、除名し排除することは適応のチャンスを与えないことになる。グループに役立つ特別な能力を持っているとか、グループの中に親しい友人がいる、ということ、グループ・ワーカーが知っていれば、それを適応への突破口として解決できるかもしれない。

以上のように、これらの個人的な理解と援助が、グループの場面では限界にきているというときには、ケース・ワーク等の助けをかりなければならぬということである。グループ・ワークとケース・ワークの原理は、結局は個人の福祉に直結するものであり、両者のサービ

スが個人の指導を一層実のあるものにするのである。

ニ ワーカーの役割

グループ・ワーカーがとらねばならない役割は、グループの状態に応じて異なってくる。危機場面では統率者として、グループが経験の少ない場面では、技能や知識の伝達の教師として、あるいは助言者、オブザーバーとしての役割を果たさなければならない場合もある。これらの役割から理解されるように、ワーカーの条件として、心理的な洞察力と、情緒的な成熟とが必要であることが強調されている。

V レクリエーション

V レクリエーション

1 レクリエーションの原理

(1) レクリエーションの意義

イ レクリエーションと生きがい

レクリエーションは、衣食住の各方面の生活を持続するための仕事とは、明らかにちがうものである。ではレクリエーションはたんなる遊びなのだろうか。

レクリエーションと聞くと、多くの人は確かに楽しい遊びの活動を思いうかべる。しかしながら、レクリエーションを、このことだけで単なる遊びだ、と断定することはまちがっている。

人間は誰でも、できることならやり直しのきかない人生を与えられた環境の中でよりよく生き、充実した時間の連続としたいと願っている。レクリエーションは、もともとこうしたわれわれの願望に対応する、ひとつの生き方といえる。レクリエーションという言葉が、語源的に“再創造”（Re-creation）を意味しているということは、興味深い事実である。そして遊びの諸活動に代表される“楽しさ”は、人間の幸福感ということと結びついて、レクリエーションの基本的な要素とみなされている。

すでに、われわれは誰でもレクリエーションを体験している。たとえば昼休みに友人と雑談したり、キャッチボールをしたりするといった、ごく日常的な体験の中に、時々感じているあの快さを思い起してみよう。それは仕事から解放された気晴らしであり、一種の安ど感と

考えることができるかもしれない。こうした気分は、ばく然とはしているものの、生きていることへの喜び（幸福感）につながる、無視することのできない感情に支えられている。

こうした体験は、より高度な諸活動——ダンス・スポーツ・音楽・社交・美術・工芸・手芸・収集・野外活動など——を通して、一層われわれにかけがえのない生きがいを与えてくれるものとなるにちがいないのである。

ロ レクリエーションの要件

ところで、一般にごろ寝や飲酒や賭けごとは、レクリエーションとしては必ずしも好ましい活動だとはみなされていない。マージャンにしても酒場の雑談にしても楽しいにはちがいがなく、時には人間関係の円滑化に欠かせないものとして、人間を解放的で自由な気分にさせてくれる。にもかかわらず、レクリエーションをするなら、スポーツとか、旅行とか、コーラスとか、絵をかくとかする方がよりふさわしいレクリエーションだ、という感じ方が、だれにでもあるのではないだろうか？

これは、レクリエーションが「うるおいのある幸福な生活を送るために、楽しみや喜びを通してなされる人間性の回復や刷新」と考えられているからである。そして、これを通して人間の価値や人生の意義を認識できると考えられるからである。

以上のような考え方にたって、望ましいレクリエーション活動というものを考えてみると、常識的に次のような条件ないし成果を含んだ活動とみることができる。

- ① 他から強制されるものでなく、自らの興味、関心にもとづいて行なう活動。
- ② 気分の転換になり、心が豊かになって明るい楽しい生活ができるようになる活動。

③ 創造性をはぐくみ、自己表現の機会となるような活動。

④ 個人にとっても、社会にとっても意義のある活動。

ハ 余暇とレクリエーション

われわれがレクリエーションを体験するのは、その大部分が余暇（労働、睡眠その他生活上拘束される時間を除いた自由時間）においてである。この余暇は、とりわけ近代社会の進行に伴って、人々に共通な関心事になったものである。

さて、余暇が社会的に共通の問題になった当初から、それはわれわれの生活に大きく二つの方向で、余暇活用の必要性を増大させてきたように思われる。ひとつは、機械化などに伴って生ずる、仕事の味けなさの増大といった点である。もうひとつは仕事をしなくてもよくなった時間に、何を新しい生きがいにするかといった点である。このようにレクリエーションは、余暇と最も密接な関係を持つものとして重要な「生き方」の問題を含んでいる。したがって、レクリエーションは、休養、気晴らし、楽しみの要素をもちながらも、さらに積極的に各自の自由時間を充実したものにしていこうとする営み、活動だと言いかえることもできよう。

（２） 勤労青少年とレクリエーション

勤労青少年の生活は、レクリエーションを必要とするさまざまな問題を持っている。たとえば、学校生活を終えることによって、まだ発育、発達期にある彼等の身心は、社会人として、大人の生活パターンを余儀なくされている現実はどう適応するのだろうか。その結果、彼らがより多くの何らかの不満や社会的重圧を感じることは、十分予測できることである。

こうした状況に対して、レクリエーションはもちろんすべての解決になるわけではない。しかしながら、勤労青少年が他の年齢層にくらべ、より多感で、身心の不安定な年齢層だということからみても、レ

クリエーションは、彼らの不満を幾分でも解消する糸口となりうるのである。しかし、かれらが友人関係や、スポーツや文化の団体生活の体験から遠ざけられている現実がある。青少年は4人に3人が親しい友人を持っているが、職場で得られる友人関係は、学校生活でのその半分にもみえない。つまり、このことは、勤労青少年の多くが職場では孤立しがちであるということを示している。

スポーツや趣味関係のクラブ（団体生活）への参加状況をみると、以上のことがもっとはっきり理解できよう。すなわち職場における団体生活の経験は、学校にくらべるとかなり低率となっている。また、学生の場合には団体生活の経験の7～8割が学校でのサークル活動によるものであるのに、勤労青少年の場合は、職場のサークル活動は5～6割にすぎない。これを中小企業にかざると、さらに低率になることが予想される。大企業の福祉厚生施設と小企業のそれとの格差の大きさは、すでに自明のことであり、したがって、中小企業に働く青少年の生活は、他の青少年の生活にくらべると、レクリエーションの機会に恵まれていないことになる。

(3) 職場におけるレクリエーション

イ 職場におけるレクリエーションの必要性

レクリエーションは、楽しみに関する権利として、こんにちでは人間の基本的人権のひとつと考えられつつある。レクリエーションの国際的な組織である国際レクリエーション協会は、「レジャー憲章」を提唱して権利としてのレジャー、レクリエーションをうたっている。レクリエーションは、暴走する娯楽や享楽に対するひとつの指針として、また人間味を失った仕事の場に新しい活力を与えるものとして、生活に正當に定着させる必要がある。そしてとくに中小企業に働く勤労青少年の生活がこうしたレクリエーションの定着にいろいろな問題を残しているとしたら、その責任の一端をになう職場が、彼らのレク

リエーション環境に注目してやることこそ、何よりも必要なことであると思われる。

職場のレクリエーションは、こうした必要性にもとづいて、年々一般化している。その効用は、働く青少年にとって ①職場の人間関係をよくし ②健康によく ③職場に楽しみがでる ④余暇を有効に過ごす方法になること、などがおもにあげられている。そしてまた、職場の管理者にとっても ①明るい職場づくりを促進し ②従業員の定着率をよくし ③一般従業員との融和をはかり ④仕事に積極性を生む、などが期待されている。明るい職場づくりをすすめるうえで、誰でも気軽に参加できるレクリエーションへの機会をつくることや、レクリエーションへの好意的な配慮は欠かせない要素である。レクリエーションのある職場は、人間の基本的な欲求にもとづいたうるおいのある生活の場をつくりあげるであろう。

ロ 新しい職場レクリエーションの考え方

職場内のレクリエーションには、次の二つの領域がある。

① 文化・体育等の活動

コーラス、カメラ、茶道、華道などの文化活動や野球、卓球、バレーボールなどの体育活動に代表される専門部的な活動。

② 会社行事や単位職場ごとの催し

慰安旅行、運動会、新年会や忘年会などの親睦会、バスハイキングやキャンプ活動などさまざまな催しもの。

前者が、それぞれ固有の活動領域をもっており、やや専門的な技術の習得をめざす一定のひとびとを対象にしているのにくらべ、後者は全従業員を対象とし、専門的な追求よりは参加の意義や参加者の交流をねらいとしている。

わが国における職場レクリエーションの歴史はかなり古く、起源は明治年間にまでさかのぼることができる。そしてこれまでは、行事的

なものから出発し、専門部の充実という方向へ発展してきた。しかし、最近の傾向として、専門部への参加率が低下していることへの反省もあって、再び、全員を対象としたレクリエーションへの関心が高まってきている。それも、全社的な大きな行事だけでなく、よりきめ細かく、部課や支所などを単位とする多様なレクリエーション活動をもりあげようとする傾向が強くあらわれている。職場レクリエーションということばも、狭義には、こうした単位職場でのレクリエーションを指して用いられている。

このことの背後には、最近の職場や社会が働くことに対する意識を変化させ、職場の人間関係を疎遠にするように作用しており、このため、レクリエーションを通じての人間交流が強く求められるようになってきていることが考えられる。レクリエーションは、そこでは、専門的な領域へ分化していくのではなく、共通の場をつくりあげて、それに参加していくための方法として考えられているのである。

2 レクリエーションの指導

レクリエーションの指導といわれるもののなかには、大きくわけて二つの領域がある。

ひとつは、具体的な個々のレクリエーション活動の指導（たとえばスポーツをコーチする、ダンスの踊り方を教える、コーラスを指導する等々）であり、いまひとつは、レクリエーション活動をうみ出すための条件づくりを指導すること、たとえば、レクリエーションのためのグループやクラブを組織すること、レクリエーション行事を企画し運営すること等である。後者はレクリエーションの管理、運営であり、職場内でのレクリエーション振興をはかるにあたり、組織づくりから具体的な活動の指導まで幅の広い指導が要求されている。

（1）職場レクリエーションの管理と運営

レクリエーションは、本来、個人の自発性に根ざした行為であり、職場内のレクリエーション活動についても、自主性の尊重が基本にならねばならない。職場レクリエーションは、職場に働く人間が、その可能性を豊かに伸ばすためのひとつの機会として考えられるべきであり、そのことが結果的に明るい職場づくりに寄与することになるのであって、職場レクリエーションの管理、運営も統制的なものでなく、指導援助的立場にたつものである。

職場レクリエーションの管理運営の組織については、レクリエーションの仕事が、労務、厚生等の業務部門にもっぱらゆだねられている事業場もすくなくないが、多くの人達が参加できるような組織も設けることが望ましい。

この組織は、実際にレクリエーション活動を行なう従業員との連携をはかり、さらに、企業全体としてのレクリエーション活動をすすめ

ていくもので、通常、レクリエーション委員会などと呼ばれるものである。その構成メンバーにはそれぞれの事業場の状況により異なるが、勤労青少年福祉推進者、レクリエーション活動を行なう従業員の代表（クラブ、サークルの代表や労働組合の代表者）、労務厚生担当者等があげられよう。

職場レクリエーションの管理、運営の業務としては

- 行事計画や予算の編成
- レクリエーション活動のための設備用具の整備
- クラブ活動等の組織化と援助
- レクリエーションに関する調査などによる実際に活動を行なう従業員の欲求は握およびレクリエーションの効果の評定
- レクリエーションに関する広報活動

などがあげられよう。

（２）指導者の育成と仲間づくり

職場レクリエーションを育てていくためには、職場レクリエーションに通じた指導者を育てることを同時に考える必要がある。

このため、勤労青少年福祉法では、事業場ごとに勤労青少年福祉推進者をおき、レクリエーションの仕事にもあたらせることになっている。

また、このような勤労青少年福祉推進者以外にも、企業ではレクリエーション指導者（レクリエーション・リーダーなどともいわれる）をおくことがおこなわれている。

一般に勤労青少年福祉推進者は、職場レクリエーションを推進する責務を負っているが、大企業などでは、レクリエーションが専門化するために、勤労青少年福祉推進者に一般的な管理、運営のほかに、ひとつひとつの実際活動の指導までを期待することは概して困難なことである。そこでレクリエーションの各種目に精通し、実技指導のでき

るレクリエーション・リーダーを選任し、研修等により専門的能力を身につけさせ、活用することがおこなわれる。

レクリエーション指導者は、単位の職場に密着したレクリエーションを展開したり、あるいは全社的な行動を、形式的でない血のかよった、真にレクリエーションにふさわしいものにするためにも欠かせない存在となっている。かれらは、レクリエーションの楽しいふんい気を一般のひとびとにつたえ、また、一般のひとびとの欲求をとらえて、多彩なレクリエーション・プログラムを企画し、展開する。全社的な大行事と専門部しかなかった職場レクリエーションに、レクリエーション指導者は一種の「仲介者」としての新風を吹きこんだといってもよい。

人間が集団的に何かをしようというときには、集団行動の中から、そのリーダーがうまれてくるものである。職場の仲間があつまって、たとえばなんらかのレクリエーションを計画するというような場合にも、そのまとめ役、世話役が自然発生的にうまれてくる。レクリエーション指導者制度はこの世話役をより意図的につくりだし、レクリエーションへの参加意欲を高める役割をになうものとしてうまれたものである。一般にレクリエーション指導者には、次のような能力が期待されている。

- ① レクリエーション活動に興味と関心をもち、とくにグループ・レクリエーション活動をリードする技術と能力をもっていること。
- ② グループ（単位の職場など）のメンバーの欲求や興味を理解し、それにもとづいてレクリエーション活動を企画すること。
- ③ 職場レクリエーション推進組織のメンバーとして、レクリエーション行事の運営、実施にあたること。

なお、レクリエーションの専門的指導者の活動は、レクリエーションというものの性質上、基本的にはボランティア（奉仕）活動であら

う。したがって、各リーダーの活動しやすい条件づくりや仲間づくりを行ないやすい条件が、職場レクリエーションの推進と非常に関連がある。

(3) 効果的なプログラムの立案

レクリエーションは、身心の刷新をはかることであり、その生命は、フレッシュな喜びの体験にある。参加者の興味や関心をふまえ、創意とくふうを加えた効果的なプランを考えなければならない。

プログラム作成には次のような手順をふむ必要がある。

① 核アイディア（テーマ）を考える。

ひとつのプログラムの中心になるアイディアである。基本的には「何をするか」ということであり、それに「どうするか」「なぜするか」等の視点が加味されてもよい。これは企画の原点となるものであり、原点が独創的なものならば、企画全体もユニークなものとなりうる。

② 目標をつかむ

そのプログラムが何を目標としているかを明確にする。目標がいくつある場合もあるだろうが、その場合も重点的な目標と付随的な目標を整理しておく必要がある。これはプログラムの方向を定めるとともに、おわたったあとの評価の基準ともなる。

③ 対象者の把握

いわば、「マーケティング・リサーチ」である。これが十分になされなければ、計画は計画だおれにおわってしまう。とくに次のような点について情報をあつめる。

④ 年齢構成を知る——各年齢層ごとの身体的、心理的、情緒的特徴を理解する

⑤ 男女の比率を知る

⑥ 参加者の興味と関心を知る

- ㊦ 経験や技能の程度を知る
- ㊧ 何人ぐらい集まるかを知る
- ④ プログラムの内容をにつめる

プログラムの内容を具体的にえがいてみると同時に、プログラムを進めるための条件整備を考える必要がある。これらは次のような項目に分けられる。

- ① 時間割りの作成
- ② 資金（財政）計画
- ③ 資材（用具、備品）計画
- ④ PR計画
- ⑤ 会場設営計画
- ⑥ 役割（運営組織）計画

以上の項目について、それぞれ細目にわたる検討を加え、役割分担を明確にするとともに、総括部門において全体の計画の進行状態を把握できるようにすることがたいせつである。

こうしてプログラムが実施にうつされるわけだが、企画から実施までの記録をとり、実施後はあらゆる面から評価を加えて報告書を作っておくこともたいせつである。それが次のプログラムのための貴重な資料となるからである。

なお、よい企画をたてるためには、レクリエーションの各領域について、日ごろから各種の情報をあつめ、レクリエーションの教養を深めておくことが肝要である。

3 レクリエーションの実際

レクリエーションを活動としてみた場合には、そこには実に多種多様なものが含まれている。人間の行動のあらゆる領域で、レクリエーションは可能であるといっても過言ではなかろう。

しかし、多様なレクリエーションを、いくつかの典型的なものに分類してみることは、レクリエーション指導を考えるうえでは、たいへんたいせつなことであり、また、活動を選択するうえでも必要である。ここでは、文化の各領域との関連を主に、次の10の領域に分類してみよう。

① 遊劇およびゲーム

子どものあそび、伝承的なあそび、室内、戸外でのかんたんなゲーム、チーム・ゲームなどで、もっとも手軽なレクリエーションである。

② スポーツ

あらゆるスポーツは、レクリエーションとして行ないうる。スポーツは本来、楽しみの追及として行なわれていたはずで、競技会中心、記録偏重のスポーツに対して“レクリエーションとしてのスポーツ”がもっと強調されてよい。

③ 野外活動および自然研究

自然とふれあうことは人間の大きな喜びである。ハイキング、キャンプ、魚釣り、野外での食事、水泳、天体観測、庭づくりなどの活動が含まれる。

④ 舞踊（ダンス）

フォークダンス、社交ダンス、タップダンス、バレエ、ゴーゴ一、盆おどり、古典舞踊、創作舞踊など。

⑤ 演劇的活動

寸劇（スタンツ）物語、人形劇、影絵、ミュージカル・ショー、カーニバル、仮装行列、ラジオドラマ、舞台劇など。

⑥ 音楽的活動

せい唱、合唱、器楽演奏、器楽合奏、レコード鑑賞、リズム運動など。

⑦ 美術工芸、手芸工作

絵画、彫刻、版画、写真、エッチング、染物、刺しゅう、あみ物、陶芸、紙細工、おりがみ、草細工、日曜大工、模型製作、室内装飾、ラジオ・テレビ製作、アマチュア無線など。

⑧ 自己啓発活動

読書、創作（詩、小説、短歌、俳句など）、日記、手紙、討論会など。

⑨ 社交的活動

パーティー、祝日の行事、誕生会、ピクニックなど。

⑩ 収集活動

切手、古銭、絵ハガキ、切符その他のコレクション。

以上のように、レクリエーションの領域はたいへん広い範囲にわたっている。ここでは、それらのうちから、職場に適したレクリエーション活動（とくにグループで行なうもの）の典型的なものをいくつかあげてみよう。

（1）ゲームと簡易スポーツ

特別の準備や練習をしなくても、だれもが手軽に参加でき、しかも他のひとびととの楽しい交流のうちに、レクリエーションの喜びを味わうことのできる技法として、種々のゲームや簡易スポーツがある。

室内でのかんたんなゲームは、気分転換を行なって活力をとりもどしたり、その場のふんい気を高め、なごやかなムードをつくりだした

りするのに有効である。親ほくを主な目的とする集まりなどでは、ゲームが人と人との結びつきと交流を促進する大きな力となる。また、戸外でのゲームや簡易スポーツ（既成のスポーツ種目にくらべて、より簡単な用具と簡易化されたルールで行なわれる）は、身体を動かすことの喜びを参加者に味わわせる。そこでは、勝敗よりは、身体活動による人間同士の交歓がより重視される。ゲームには、そのほか、音楽的なものや演劇的なものなど、多くの種類がある。

ゲームや簡易スポーツを、レクリエーション・プログラムの一環として効果的に用いるためには、参加者やその場の状況にあわせた適切な選択をすること、リーダーが、ゲームのルールや、やり方を簡明に参加者に伝え、徹底させてから行なうことがたいせつである。

（２） コーラス

歌を歌う楽しさは、万人に共通のものである。地球上のあらゆる民族は、自分たちに固有の音楽をもっている。歌は、人間の情緒を解放し、表現することの喜びを教えてくれる。また、仲間とともに歌いあうことは、仲間同士の連帯感、一体感を高める働きをする。そこで、およそレクリエーション的な会合では歌は欠かせない要素であるし、そればかりでなく、国家的な行事でも、あるいは会社の重要な儀式のときにも、「国歌」や「社歌」が登場することが多い。

仲間とともに歌う場合、違った音を同時にひびかせて、そのひびきを楽しむ、いわゆるハーモニーの技法は重要なものである。それは単旋律とは違ったより深い感動を人間の心に呼びさますからである。これは、西洋音楽においては、その基本的な技法の一つであるが、日本の伝統的な音楽は、ハーモニーの技術をあまり発達させておらず、そのため、日本人の多くは、ハーモニーの楽しさを十分味わえないまま、西洋音楽を中途半端にうけいれているのが現状である。

若い世代の人々は、ハーモニーへの感受性がすぐれており、伴奏楽

器としてのギターなどをひきこなす青年たちがふえている。そこでレクリエーションの場でも、ハーモニーを生かした歌＝合唱の喜びを十分に活用する必要がある。

合唱をむずかしいものだとして敬遠する人たちに対しては、歌はまず、楽しく歌うものだ、という基本線に立って、楽しい合唱を強調する必要がある。そのための方法として、輪唱や交互唱、部分二部合唱などがくふうされているので、それらを活用したい。またギターの伴奏なども積極的にとり入れて、楽しいムードを作り出すよう配慮したい。

(3) フォークダンス

おどりは、レクリエーションとしての多くのよい条件を備えている。おどりの楽しさの基本は、リズムにあわせて体を動かす快感である。これに音楽的な楽しさが加わり、さらに、手と手を取りあって踊ることによって、社交の楽しみも加味される。

地球上の各民族は、それぞれ固有の音楽とともに、固有の踊りをもっている。これがフォークダンスである。フォークダンスは、一般に集団を前提とした踊りであり、それだけにグループのレクリエーションにはふさわしい。西欧化したわが国の現在の生活のもとでは、欧米のフォークダンスの音楽や動きが、若い年代のひとびとに好んで迎えられるのも無理からぬことであるが、日本民謡のなかにも、さまざまな踊りがあり、中にはテンポの早い、現代風といってもよい踊りも少なくないことを忘れないようにしたいものである。

フォークダンス・プログラムの活用にあっては、踊りから心の交流がうまれるようなおどりの場をつくりだせるような配慮が必要であろう。そのためには、①会場の設営、マイク、スピーカーなどの整備 ②男・女のアンバランスをなくする配慮、③ポイントをおさえた簡明な踊り方の指導、④踊りのエチケットの徹底、などの点をとくに注意

しなければならない。

(4) 体 操

イ 体操の必要性

健康はわたしたちの生活にとって、もっとも基本的な条件である。現代の機械化された生活、緊張の多い生活、座り勝ちな生活にあっては、体を動かす機会も十分にとれないのが現実かもしれない。たとえば、仕事はたいていの場合、同一姿勢で長時間行なわれたり、体の特定の部分に疲労が蓄積されるような状況におかれている。

体操は、こうした現実に対して、身体を好ましい状態に保持し、はつらつとした生気をみだす可能性を持っている。

そこで血液循環をよくし、筋肉や精神を柔らげ、固癖を予防し、補償、矯正するという意味からも、1日15分ぐらひは、ぜひもののびのびと気持ちよく体操をする必要がある。さらにまた、より積極的な体力の増強という意味を含めて、トレーニングで汗を流すことも、成長期にある青少年にぜひ必要なことである。

ロ 目的に合った体操

しかし、体操は万能薬ではない。そこで用途に応じてそれぞれの体操を作成し、行なうことによって、より高い効果が期待できる。体操と言えばラジオ体操、と考えるのはあまりにも画一的にすぎる。若い人が、たくましい体をもつには、運動量も多く必要だし、少なくともおわたった時汗の出るくらいの強さを必要とする。そこで年齢、性別、職業等に応じて、自分に適した体操を考える必要がある。ある体操家の考案した疲労回復のための体操に、肩叩き、屈伸運動、軽い跳躍、リラックスなどをおりまぜて、130 呼間にわたって連続するものがある。体操はなにも8呼間のくりかえしでなければならないことはない。またロボットが行なうような直線的で、四角ばったものでなければならないということもない。自分なりの体操を考えたいものであ

る。また職場や団体、グループに適した体操を考えることも、大切なことである。

ハ 体操を楽しく

一般に、体操は、つまらないものだと考えられている。体操を生活にとり入れるためには、まず体操を楽しく行なう必要があろう。音楽を使ったり、手具や用具を使ったり、こんな動きができるかといった、かわった体操をとりいれて、マンネリ化を防ぎたいものである。たとえば腕立て伏せが簡単にできたら、単に回数をふやすだけでなく、やり方を変えるといった工夫もしてみたい。①片手でやる、②腕立てをしたあと瞬間的に体を浮かせて、手をたたく（1回、2回、3回）、③腕立てをしたあと体をしめ、床から手足でジャンプする、④ジャンプができたら180度まわる（連続に）等々いろいろくふうできる。こうしたやり方をお互いに競争するとか、あるいは做模するとか、体操を遊戯的にやるのもひとつの方法である。

（5）体力測定

イ 体力とは

体力というとすぐに力強さを連想する人がいる。けれどもこれはあやまりである。一般に体力とは広い意味で形態、機能、精神を含めた身体のもつ諸性質の総合だと考えられている。そして体力という言葉が身体的能力に限定した場合、身体をうまくこなす能力、能率をおとさないで長期間激しく働く能力だと考えられている。体力という言葉は、ふつう身体適性（Physical Fitness）の訳語にあてられている。このことでもわかるように、体力は、むしろ生活に積極的に適応してゆく、身体的能力全般と考えられる。したがって体力があるということは、体格や体型にもとづいて、呼吸、循環機能、筋力、瞬発力、敏しょう性、柔軟性等の要因にすぐれているということになるのである。

ロ 体力の測定

体力の測定は一般に、以上の諸要因を測定した総合的評価によってなされている。たとえば、からだをすみやかに動かす能力（敏しょう性）をみるために反復横とびが、瞬間的に強い力を出して運動する能力（瞬発力）をみるために、垂直とびが行なわれたりする。その他、筋力をみるために握力が、巧み性をみるためにジグザグドリブルが、持久性（呼吸・循環機能）をみるために急歩、柔軟性をみるために伏臥上体反らしなどが、調査種目とされている。こうして記録された結果が、統計的な規準によって得点として数字で表わされるのが一般的である。勤労青少年の中には、年齢にくらべて体力年齢が多い人がかなりいるが、これは運動不足が大きな原因になっている。従業員の体力状況をは握するうえにも、こうした測定の実施が必要である。場合によっては、「運動能力の測定」も並行して行なえば、青少年には適当だといえよう。この検査は、投げる、打つ、跳ぶ、走る、といった基本的な運動能力を評価する検査である。

体力測定には、これまでも、その対象に応じていろいろな検査が考察されてきた。年齢に応じて、中学校以上の学生に行なわれるテストや、仕事体力テスト等一定の規準が定められているものを利用すると便利である。

資 料

1 勤労青少年福祉法（昭和45年5月25日法律第98号）

目 次

第1章 総則（第1条—第5条）

第2章 勤労青少年福祉対策基本方針等（第6条・第7条）

第3章 福祉の措置（第8条—第14条）

第4章 福祉施設（第15条—第17条）

第5章 雑則（第18条—第20条）

附則

第1章 総則

（目的）

第1条 この法律は、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、勤労青少年について、職業指導の充実、職業訓練の奨励、福祉施設の設置等の措置を計画的に推進し、もって勤労青少年の福祉の増進を図ることを目的とする。

（基本的理念）

第2条 すべて勤労青少年は、心身の成長過程において勤労に従事するものであり、かつ、特に将来の産業及び社会をになう者であることにかんがら、勤労青少年が充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人としてすこやかに成育するように配慮されるものとする。

第3条 勤労青少年は、勤労に従事する者としての自覚をもち、みずからすすんで有為な職業人として成育するように努めなければならない。

（関係者の責務）

第4条 事業主は、その雇用する勤労青少年の福祉を増進するように努めなければならない。

2 国及び地方公共団体は、勤労青少年の福祉を増進するように努めなけ

ればならない。

- 3 事業主がその雇用する勤労青少年の福祉の増進のための措置を講じ、又は国若しくは地方公共団体が勤労青少年の福祉の増進のための施策を講ずるにあたっては、事業主又は国若しくは地方公共団体は、その措置又は施策を通じて、前2条に規定する基本的理念が具現されるように配慮しなければならない。

（勤労青少年の日）

第5条 ひろく国民が勤労青少年の福祉についての関心と理解を深め、かつ、勤労青少年がみずからすすんで有為な職業人としてすこやかに成長しようとする意欲をたかめるため、勤労青少年の日を設ける。

- 2 勤労青少年の日は、7月の第3土曜日とする。
- 3 国及び地方公共団体は、勤労青少年の日において、その日の趣旨にふさわしい事業が実施されるように努めなければならない。

第2章 勤労青少年福祉対策基本方針等

（勤労青少年福祉対策基本方針）

第6条 労働大臣は、勤労青少年の福祉に関する施策の基本となるべき方針（以下「勤労青少年福祉対策基本方針」という。）を定めるものとする。

- 2 勤労青少年福祉対策基本方針に定める事項は、次のとおりとする。
 - 一 勤労青少年の職業生活の動向に関する事項
 - 二 勤労青少年の福祉の増進について講じようとする施策の基本となるべき事項
- 3 勤労青少年福祉対策基本方針は、勤労青少年の労働条件、意識並びに地域別、産業別及び企業規模別の就業状況等を考慮して定められなければならない。
- 4 労働大臣は、勤労青少年福祉対策基本方針を定めるにあたっては、あらかじめ、婦人少年問題審議会の意見をきくほか、都道府県知事の意見

を求めるものとする。

- 5 労働大臣は、勤労青少年福祉対策基本方針を定めたときは、遅滞なく、その概要を公表するものとする。
- 6 前2項の規定は、勤労青少年福祉対策基本方針の変更について準用する。

(都道府県勤労青少年福祉事業計画)

第7条 都道府県知事は、勤労青少年福祉対策基本方針を参酌して、当該都道府県における勤労青少年の福祉に関する事業の基本となるべき計画（以下「都道府県勤労青少年福祉事業計画」という。）を策定するように努めなければならない。

- 2 都道府県知事は、都道府県勤労青少年福祉事業計画を定めるにあたって必要があると認めるときは、当該都道府県の区域内の市町村の長の意見を聞くものとする。
- 3 前条第2項、第3項及び第5項の規定は都道府県勤労青少年福祉事業計画の策定について、同条第5項及び前項の規定は都道府県勤労青少年福祉事業計画の変更について準用する。この場合において、同条第5項中「労働大臣」とあるのは、「都道府県知事」と読み替えるものとする。

第3章 福祉の措置

(職業指導等)

第8条 職業安定機関は、勤労青少年がその適性、能力、経験、技能の程度等にふさわしい職業を選択することを促進するため、勤労青少年その他関係者に対して雇用情報、職業に関する調査研究の成果等を提供し、勤労青少年の特性に適応した職業指導を行なう等必要な措置を講ずるものとする。

第9条 職業安定機関は、勤労青少年が職業に適応することを容易にするため、その就職後においても、勤労青少年その他関係者に対して、相談

に応じ、及び必要な指導を行なうことができる。

第10条 職業安定機関の長は、必要に応じ、勤労青少年が職業に適應することを容易にするため、勤労青少年その他関係者に対して、相談に応じ及び必要な指導を行なうことを当該業務について熱意と識見を有する者に委託することができる。

（職業訓練等に関する啓もう宣伝等）

第11条 国、都府道県及び雇用促進事業団は、勤労青少年が職業に必要な技能（これに関する知識を含む。）を習得することを促進するため、勤労青少年その他関係者に対して、職業訓練に関する啓もう宣伝を行なう等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

（職業訓練又は教育を受ける勤労青少年に対する配慮）

第12条 事業主は、その雇用する勤労青少年が職業訓練法（昭和44年法律第64号）第8条第1項に規定する法定職業訓練又は学校教育法（昭和22年法律第26号）第4条に規定する高等学校の定時制の課程若しくは通信制の課程等で行なう教育を受ける場合は、当該勤労青少年が当該職業訓練又は教育を受けるために必要な時間を確保することができるような配慮をするよう努めなければならない。

（勤労青少年福祉推進者）

第13条 事業主は、その雇用する勤労青少年が職場に適應することを容易にするため、事業場ごとに、必要な指導、相談、レクリエーション等の事項を担当する者（以下「勤労青少年福祉推進者」という。）を選任するよう努めなければならない。

2 前項の事業場の範囲及び勤労青少年福祉推進者の資格に関する事項は、労働省令で定める。

（余暇の有効活用）

第14条 国及び地方公共団体は、勤労青少年の勤労による疲労の回復とすこやかな成育に資するため、勤労青少年の勤労の余暇の有効な活用に関

要なレクリエーションその他の事業が実施されるように努めるとともに、勤労青少年の健全なクラブ活動を援助する等必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

第4章 福祉施設

（勤労青少年ホーム）

第15条 地方公共団体は、必要に応じ、勤労青少年ホームを設置するよう努めなければならない。

2 勤労青少年ホームは、勤労青少年に対して、各種の相談に応じ、及び必要な指導を行ない、並びにレクリエーション、クラブ活動その他勤労の余暇に行なわれる活動のための便宜を供与する等勤労青少年の福祉に関する事業を総合的に行なうことを目的とする施設とする。

3 労働大臣は、勤労青少年ホームの設置及び運営についての望ましい基準を定めるものとする。

（勤労青少年ホーム指導員）

第16条 勤労青少年ホームには、勤労青少年に対する相談及び指導の業務を担当する職員（以下「勤労青少年ホーム指導員」という。）を置くよう努めなければならない。

2 勤労青少年ホーム指導員は、その業務について熱意と識見を有し、かつ、労働大臣が定める資格を有する者のうちから、選任するものとする。

（雇用促進事業団が設置する施設）

第17条 雇用促進事業団は、雇用促進事業団法（昭和36年法律第116号）

第19条第1項第5号の福祉施設のうち勤労青少年に係わるものの設置及び運営を行なうにあたっては、勤労青少年の職業生活の動向及び生活の実態に即応するように配慮しなければならない。

第5章 雑則

（国の助言等）

第18条 国は、勤労青少年の福祉を増進するための事業を推進するために必要な助言、指導その他の援助を行なうように努めなければならない。

（調査等）

第19条 労働大臣は、勤労青少年福祉対策基本方針を定めるについて必要な調査を実施するものとする。

2 労働大臣は、この法律の施行に関し、関係行政機関の長に対し、資料の提供その他必要な協力を求めることができる。

3 労働大臣は、この法律の施行に関し、都道府県知事から必要な調査報告を求めることができる。

（船員に関する特例）

第20条 船員職業安定法（昭和23年法律第130号）第6条第1項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者に関しては、第6条第1項、同条第4項（同条第6項において準用する場合を含む。）、同条第5項（同条第6項及び第7条第3項において準用する場合を含む。）、第7条第3項及び第19条中「労働大臣」とあるのは「運輸大臣」と、第6条第4項（同条第6項において準用する場合を含む。）中「婦人少年問題審議会」とあるのは「船員中央労働委員会」と、第13条第2項中「労働省令」とあるのは「運輸省令」とする。

附 則

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から施行する。

2 勤労青少年福祉推進者に関する省令

労働省令第14号

勤労青少年福祉法（昭和45年法律第98号）第13条第2項の規定に基づき、勤労青少年福祉推進者に関する省令を次のように定める。

昭和46年5月22日

労働大臣 野 原 正 勝

勤労青少年福祉推進者に関する省令

（事業場の範囲）

第1条 勤労青少年福祉法（昭和45年法律第98号。以下「法」という。）

第13条第2項の事業場の範囲は、常時使用する20歳未満である勤労青少年の数が20人以上である事業場（国及び地方公共団体の事業場を除く。）とする。

（資格）

第2条 法第13条第2項の勤労青少年福祉推進者の資格を有する者は、勤労青少年の福祉の増進に理解と熱意を有し、かつ、次の各号のいずれかに該当するものとする。

1 法第16条第2項の労働大臣が定める資格を有する者

2 学校教育法（昭和22年法律第26号）又は旧大学令（大正7年勅令第388号）による大学を卒業した者で、その後事業場における雇用の管理、福利厚生等労働に関する事項の業務（以下「労働に関する業務」という。）に1年以上従事しているもの又は勤労青少年についての指導、相談、レクリエーション等の事項（以下「勤労青少年の福祉推進業務」という。）に関し1年以上の実務の経験を有するもの（前号の者を除く。）

3 学校教育法による高等学校又は旧中等学校令（昭和18年勅令第36号）による中等学校を卒業した者で、その後労働に関する業務に2年以上従

事しているもの又は勤労青少年の福祉推進業務に関し2年以上の実務の経験を有するもの（前2号の者を除く。）

- 4 前各号の者以外の者で、労働に関する業務に3年以上従事しているもの又は勤労青少年の福祉推進業務に関し2年以上の実務の経験を有するもの
- 5 前各号の者に準ずる者で、勤労青少年の福祉推進業務を担当するために必要な知識及び経験を有していると認められるもの

附 則

この省令は、公布の日から施行する。

3 勤労青少年福祉推進者講習の実施について

(労働省婦人少年局長通達)

婦 発 第 2 6 0 号

昭和46年8月31日

各都道府県労働主管部長 殿

労働省婦人少年局長

勤労青少年福祉推進者講習の実施について

勤労青少年福祉法（昭和45年法律第98号）第13条に基づく、勤労青少年福祉推進者の資質向上のための講習を、別添実施要領により実施されるようご配慮をお願いします。

別添

勤労青少年福祉推進者講習実施要領

1 目 的

勤労青少年福祉推進者（以下「推進者」という。）に対し、必要な知識及び技法を習得させることにより、その資質の向上をはかることを目的とする。

2 実施主体

都道府県とする。

3 受講資格

事業主が推進者として選任した者及び選任予定者とする。

4 講習の人員

1回の講習人員は、地方の実情に応じて定めるものとする。

5 講習の課程

一般課程及び研究課程とする。

(1) 一般課程は新たに選任された推進者または、選任予定者に対し、できるだけ早期に基礎的な知識技法を講義形式を主体として習得させる。

(2) 研究課程は上記(1)の一般課程の修了者で推進者の業務に若干の期間従事した者に対し、その業務遂行上の問題点を中心として追指導を行なう。

6 教科及び時間数

別紙(1)の教科基準によるものとする。教科の指導要領は別に定める。

7 テキスト

労働省が作成する。

8 講師

教科に関する学識経験または実務経験を有するものであって、指導性があると認められるもののなかから選定し、依頼するものとする。

9 修了証書

講習修了者については、別紙(2)の様式による都道府県知事の修了証書を交付するものとする。(省略)

別紙(1)

勤労青少年福祉推進者講習教科基準

1 一般課程

教 科	時 間 数	科 目
	(時間)	
勤 労 青 少 年 福 祉	2	1 勤労青少年の現状と問題 2 勤労青少年福祉対策 3 勤労青少年福祉推進者の業務
職 場 適 応	6	1 勤労青少年の心理と行動 2 職場生活の適応をめぐる理論と応用
職場カウンセリング	6	1 職場カウンセリングの原理 2 職場カウンセリングの実際
グ ル ー プ 活 動	2	1 グループ活動の理解 2 グループの指導
レクリエーション	5	1 レクリエーションの原理 2 レクリエーションの指導 3 レクリエーションの実際
合 計	21	

Ⅱ 研究課題

教 科	時 間 数 (時間)	科 目
職 場 適 応	6	1 職場内生活の適応をめぐる事例研究 2 職場外生活の適応をめぐる事例研究
職場カウンセリング	6	1 職場カウンセリングの実際
グ ル ー プ 活 動	2	1 グループ指導の実際
レクリエーション	5	1 レクリエーション組織及び管理 2 レクリエーション・プログラムの 作り方 3 レクリエーションの実習
勤 労 青 少 年 福 祉	2	1 勤労青少年福祉推進者業務の運営
合 計	21	

(編者注) 当面は労働省婦人少年局年少労働課長通達(昭和46年年労発第21号)によって一般課程のみを対象とすることになっている。

4 婦人少年室特別協助力員相談業務

昭和45年以来各婦人少年室に婦人少年室特別協助力員が設置され、青少年労働者のための相談指導を実施している。昭和45年度に受理した相談の事例等を参考までに示すと次のとおりである。

婦人少年室特別協助力員相談業務事例

1 相談事例

労働条件

- 賃金が低く不満である。
- 前に勤めていた会社で給料の残金があるが、払ってくれない。
- 毎日残業させられるが、残業手当が出ない。
- 勤務時間（12時間）が長く、自分の時間がもてない（理容師見習）。
- 契約時の労働条件と違う。
- 業務中負傷したが、補償はどうなるか。
- 年少労働者の労働契約はどういう点に注意すればよいか。

職業問題

- 就職したいので適当なところを紹介してほしい。転職したいと思うが意見を聞きたい。
- 教え子が勤めをやめ働こうとしないので、働く意欲を与えてほしい（中学の先生）。
- 紡績工（22歳）であるが、永く勤めているのがはずかしい。
- 職場の人間関係が悪く、悩んでいる。
- 若い男性が、自分を女工的な見方をするので悩んでいる（紡績工）。

- 単純作業がふえ、生きがいが無い。
- 何か技能を身につけたいが、どんなものがよいか。
- 自分がどんな職業に向くか分らないので調べてほしい。
- 欠勤が多い従業員は、どうあつかえばよいか。
- 寮がきたなく、通風も悪い、なんとかならないか。

余暇問題

- 友達もいなく、何もすることもなくつまらない。どうしたらよいか。
- 家事手伝いをしているが、友達もなく淋しい。よいグループがあったら紹介してほしい。
- サークルを結成したいが、どうしたらよいか。
- グループからやめる人が多い。魅力的な運営方法はどうしたらよいか。

国鉄割引き

- 勤労青少年の運賃割引きの手続きを知りたい。

異性問題

- ボーイフレンドが最近つめたくなった。どうしたらよいか。
- 恋愛中であるが、相手の男性をよく理解するにはどうしたらよいか。
- 職場が男性ばかりなので、女友達ができない。
- 結婚したいが、20歳では早くないか（男）。
- 見合いし、プロポーズされたが、相手の気持がまだよく分からないので返事をしてない、どうしたらよいか。
- 結婚したいが、相手の収入が少ないので悩んでいる。

家庭問題

- 父母の間で争いがたえず、家を出たいと思うが意見を聞きたい。

- 家庭が複雑でよく母と対立する。どうしたらよいか。
- 息子の怠慢・欠勤・不良化をどうしたらよいか。
- 家が貧しく、自分の前途に希望がもてない。
- 身障者の娘がいるが、弟や妹が、その犠牲になることを恐れている。どうしたらよいか（母）。

その他の

- 気分が落ちつかずぶらぶらしているが、このような気持から抜けだすにはどうしたらよいか。
- ボンド遊びをしていた少年を補導したところ、生活に希望がもてないとのことであった。
- 青少年の海外派遣に応募したいが、どこへ申し込めばよいか。
- 交通事故をおこしたが、その処理について。
- 友人に金を貸したが、返してもらえない。どうしたらよいか。
- 友人にクレジットカードを黙って使われ、被害を受けた。弁償すると言っているがどうすればよいか。

2 相談受理状況

昭和45年度婦人少年室特別協助力相談業務実施状況

相 談 内 容					相 談 受 理 件 数		
					計	男	女
労働条件	賃金労働 労働契約 時間関係 その他	件	件	件	14	9	5
		6	2	4			
5		4	1				
9		4	5				
19		9	10				
	計	53 (10%)	28	25			
職業問題	就職離職 職場の適 転入の勤正 の 職業関係 その他				37	14	23
					76	42	34
				49	27	22	
				13	6	7	
				14	10	4	
				13	6	7	
				38	22	16	
		計	240 (46%)	127	113		
余暇問題	余暇活動 暇の過ごし方 その他				18	12	6
					10	6	4
				8	5	3	
				17	11	6	
				16	11	5	
	計	69 (13%)	45	24			
国鉄割引について					6 (1%)	6	0
異性問題	恋愛結婚 恋愛関係 その他				16	4	12
					8	2	6
				29	7	22	
				6	2	4	
				3	2	1	
	計	62 (12%)	17	45			
家庭問題	人息家 子・娘の家庭 関係について その他				12	6	6
					17	13	4
				6	2	4	
				6	4	2	
	計	41 (7%)	25	16			
その他					50 (10%)	26	24
合 計					521 (100%)	274 (53%)	247 (47%)

5 参 考 文 献

I 勤労青少年福祉

労働省婦人少年局「青少年労働の現状—1970年—」

労働省婦人少年局編「勤労青少年ハンドブック 働く青少年のために」
（婦人少年協会）

総理府青少年対策本部編「昭和46年版青少年白書」（大蔵省印刷局）

II 職場適応

牛窪浩著「転職少年」（日経新書）

F・ハーズバーグ著 北野利信訳「仕事と人間性—動機づけ・衛生理論の新展開」（東洋経済社）

藤本喜八著「職業の世界」（日本労働協会）

スーバー著 日本職業指導学会訳「職業生活の心理学」（誠信書房）

桂 広介著「青年心理学」（金子書房）

見田宗介著「現代の生きがい」（日経新書）

III 職場カウンセリング

杉溪一言著「職場のカウンセリング」（誠信書房）

沢田慶輔編「相談心理学」（朝倉書店）

菅原 馨著「人事相談」人事管理講座7（帝国地方行政学会）

労働省婦人少年局編「産業カウンセリングを職場に生かそう」

IV グループ活動

H・Bトレッカー著 永井三郎訳「ソーシャル・グループワーク
——理論と実践——」（日本YMCA）

窪田暁子著「グループ・ワーク」社会福祉事業シリーズ7（誠信書房）

服部 正著「ソーシャル・グループワーク」(ミネルヴァ書房)

V レクリエーション

(財)日本レクリエーション協会編「レクリエーション指導者 指導の手
びき」(財)日本レクリエーション協会)

労働省婦人少年局編「レジャーをデザインする——勤労青少年のた
めのレクリエーションのすすめ——」(労働新聞社)

勤勞青少年福祉推進概論

昭和47年2月1日

定価 450 円

編 者 労働省婦人少年局年少労働課

印刷所 壮光舎印刷株式会社

発行者 勤勞青少年福祉団体協議会

東京都千代田区西神田2丁目4番1号

婦人少年協会内

電 話 (03) 261 — 4 3 2 7

甲府市美咲一丁目二二三

山梨婦人少年室

電話甲府

七六七七九

