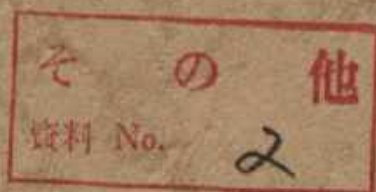


昭和48年度研究報告

—公共施設拡充強化と指導者養成の急務—

昭和49年3月

勤労青少年余暇活動研究会 号



本研究会は、雇用促進事業団によって設置され労働省婦人少年局の協力のもとに、研究を行ったものである。

昭和49年 3月

勤労青少年余暇活動研究会

座 長 江 下 孝



勤労青少年余暇活動研究会構成員

委 員

江 下 孝	元雇用促進事業団副理事長
江 橋 慎四郎	東京大学教育学部教授
小 川 長治郎	日本レクリエーション協会専務理事
坂 部 弘 之	労働衛生研究所労働生理部長
高 瀬 正 二	東京芝浦電気㈱常務取締役
高 田 勲	北里大学教授
辻 村 明	東京大学文学部教授
戸 塚 文 子	前「旅」編集長
中 山 久 夫	日本交通公社調査部長
柳 田 修治郎	葉山マリーナ顧問
吉 阪 隆 正	早稲田大学理工学部教授

専 門 委 員

鈴 木 春 男	千葉大学教養部助教授
富 田 玲 子	象設計集団代表
内 藤 錦 樹	日本交通公社調査部主任研究員

(五十音順 敬称略)

目次	頁
I はじめに	1
II 労働時間と休日の現状と問題	3
1 労働時間短縮と週休2日制の普及	3
2 週休以外の休日の現状	5
3 年次有給休暇	6
4 諸外国における週休2日制の普及状況	7
5 労働時間と休日の問題点	9
III 余暇施設と余暇活動の現状と問題	10
1 最近における余暇活動の傾向と特徴	10
(1) 青年の余暇活動の特徴	10
(2) 余暇活動の新しい動き	10
2 公共余暇施設と余暇活動	11
(1) 公共余暇施設の設置状況	11
(2) 公共余暇施設における余暇活動	13
(3) 公共余暇施設の管理運営	16
(4) 公共余暇施設の問題点	17
3 企業内余暇施設と余暇活動	18
(1) 企業内余暇施設	18
(2) 企業内余暇活動	20
(3) 企業内余暇施設の問題点	22
(4) 企業内余暇活動の問題点	23
4 商業余暇施設と余暇活動	24
(1) 商業余暇施設	24
(2) 商業余暇施設における余暇活動	26
(3) 余暇と支出	28
(4) 商業余暇施設における余暇活動の問題点	30
5 余暇活動と健康	30
(1) 勤労青少年の体力	30
(2) 青少年特有の疾病	32
(3) 勤労青少年と業務上災害	35
IV 余暇活動指導者	37
1 公共施設等における指導者	37

(1) 勤労青少年ホーム指導員	37
(2)～(5) その他の指導者	37
2 企業内余暇活動指導者	37
(1) 法律等に基づく指導者	37
(2) 企業内余暇活動の指導組織	38
3 民間指導者養成団体	39
4 商業余暇施設の指導者	39
5 余暇指導者の問題点	39
V 勤労青少年余暇対策	41
1 勤労青少年余暇活動の展望	41
2 勤労青少年自身の余暇設計とその援助	42
(1) 勤労青少年自らの余暇設計	42
(2) 勤労青少年余暇設計に対する指導援助	43
3 企業の余暇対策	44
(1) 勤労青少年の余暇活動に対する指針の策定	44
(2) 企業内余暇施設の拡充	44
(3) 企業内余暇活動指導体制の確立と指導者養成確保	45
4 国及び地方公共団体の余暇施策	45
(1) 勤労青少年余暇活動施設	45
(2) 勤労青少年余暇活動に対する指導者の養成確保	46
(3) 企業内余暇活動に対する指導援助	46
(4) 勤労青少年育成関係者に対する施策	47

(資 料 編)

1 はじめに

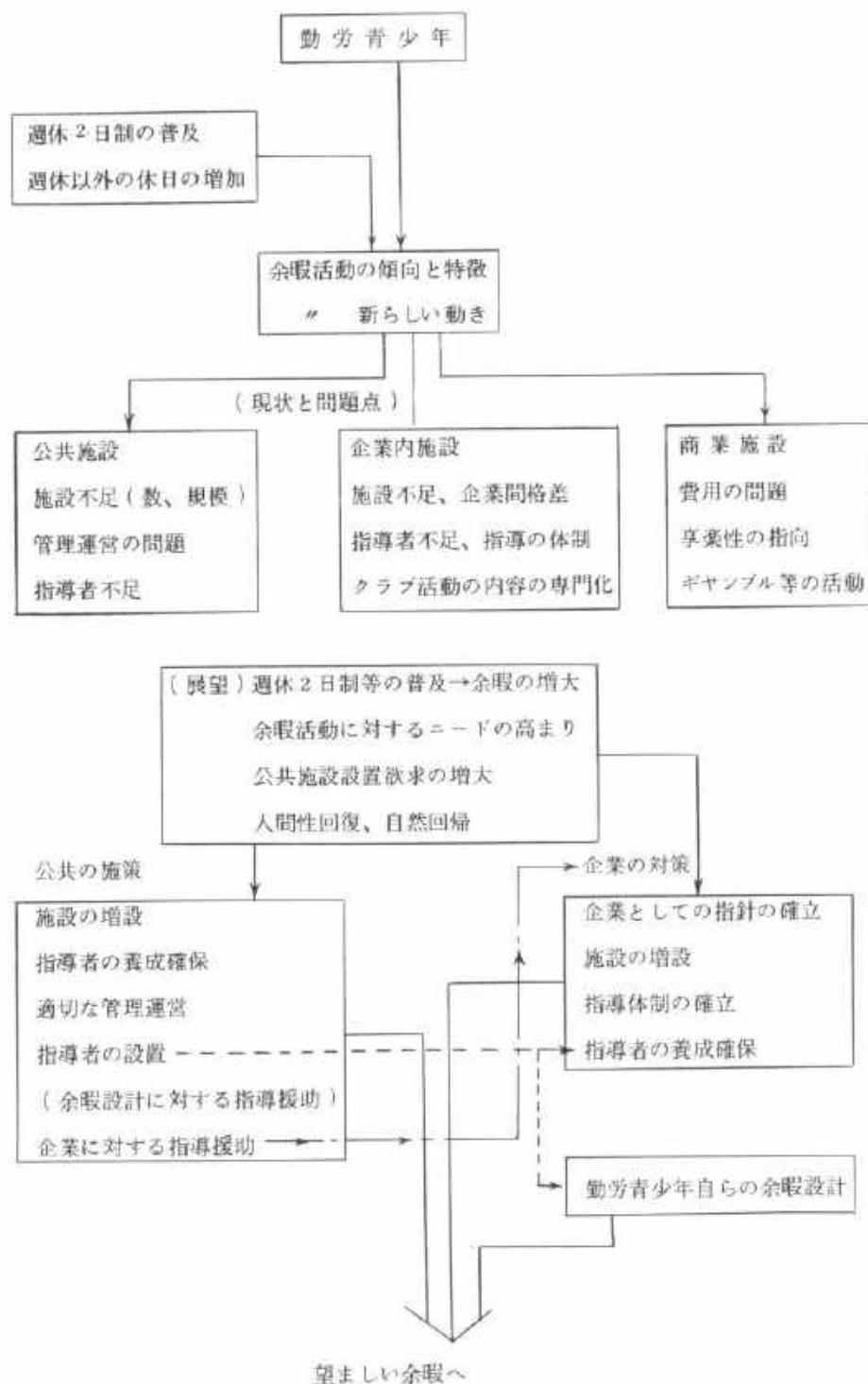
近時、労働時間の短縮等によって余暇時間が増加している。従来は、この余暇時間をどう過ごすかは全く個人的な問題と考えられていたが、余暇時間の増加に伴なって、より多くの人が余暇を享受できるようになると、単に個人の問題にとどまらず、社会あるいは公共の機関がそれにどう対処してゆくかが大きな問題となってきた。

この余暇問題にどう対処すべきか。この課題は今まで経験しなかった新しい課題であって、個人の自由活用の原則と公共機関等のかかわり方の接点、わが国の歴史的発展過程における余暇活動の実態、社会環境自然環境等の諸条件を十分に勘案しつつ、その将来の方向についてのまとまった考え方を示すことは容易なことではないし、短日時に結論づけることは困難である。

しかし、明日の産業と社会をになう勤労青少年が、その余暇活動を通して健全に成育するように指導し、援助することは、当面する重要な課題である。

このため、本研究会は、とりあえず、研究の対象を当面する勤労青少年の余暇問題に限定し、かつ、行政の立場にたって、勤労青少年のよりよい余暇活動のための条件整備はどうあるべきか、なかでも特に重要な余暇施設および指導者について検討し、早急に行う必要のある対策を述べることにした。

昭和 48 年度研究報告書の構成

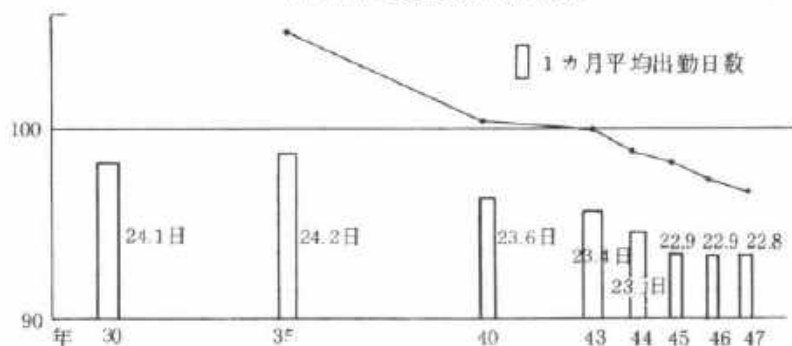


Ⅱ 労働時間と休日の現状と問題

1 労働時間短縮と週休2日制の普及

イ 労働時間短縮の推移をみると、1カ月平均労働時間を昭和43年を100とした指数では、44年98.4、45年97.7、46年96.6、47年96.0と5年間に4.0ポイントの減少を示している。

1カ月平均労働時間等の推移



資料：労働省 毎月勤労統計調査

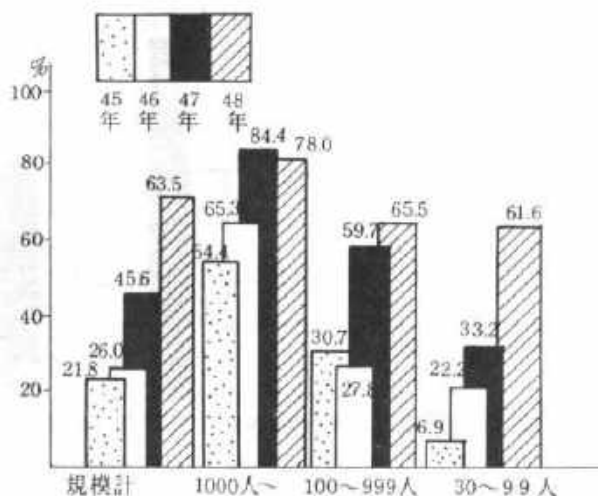
ロ これを、1カ月平均出勤日数でみると、35年の24.2日から47年の22.8日へと1カ月平均1.4日の休日増となっている。

ハ ちなみに、労働省の賃金労働時間制度総合調査によると、労働時間を週休制の増加によって短縮している企業は増加の傾向にあり、なかでも47年の伸びが大きい。

すなわち、労働時間短縮の方向は、1日の労働時間短縮から週休2日制の導入等による休日の増加の方向に進んでいるといえる。

週休日の増加によって労働時間を短縮している企業の割合

(労働時間短縮企業数=100%)



資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査

ニ そこで、週休2日制の普及状況をみると、45年には全企業のわずか4.4%（全労働者の17.9%に適用）で実施されていたものが、48年には30.0%（同54.7%）と4年間に大巾な普及をみている。

しかし、週休2日制の内容をみると、月1回～隔週2日制の普及が高く、完全週休2日制を実施している企業の割合は小さい。

週休2日制の推移

（単位%）

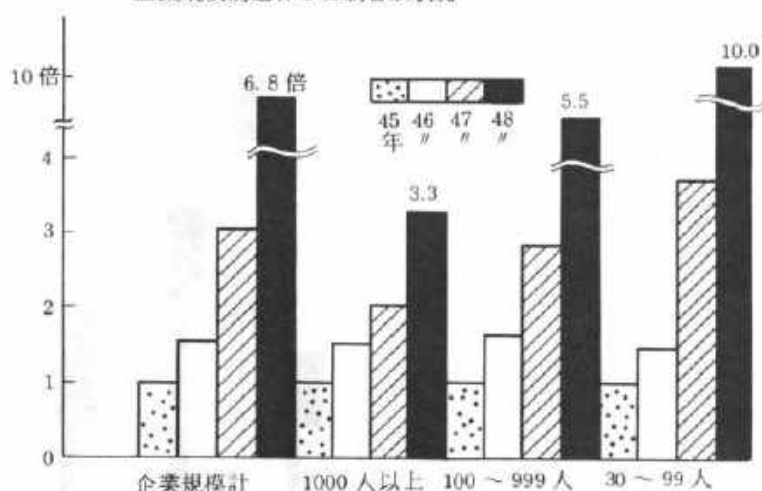
年	週休1日 半制	週休2日制					
		計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回
45	3.2 (7.6)	4.4 (17.9)	0.4 (4.5)	0.2 (1.1)	1.0 (3.9)	1.3 (2.9)	1.6 (5.5)
46	3.3 (7.3)	6.5 (24.0)	0.4 (4.4)	0.3 (0.7)	2.2 (5.6)	1.3 (5.0)	2.4 (8.2)
47	3.4 (5.5)	13.2 (35.9)	1.0 (5.0)	0.3 (2.0)	3.5 (9.9)	1.7 (6.9)	2.4 (11.3)
48	3.8 (3.9)	30.0 (54.7)	1.5 (9.9)	0.6 (2.7)	6.9 (12.8)	5.7 (12.0)	15.3 (17.2)

（注）（ ）内は適用労働者

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査

ホ 週休2日制の普及状況を企業規模別にみると、1000人以上の規模では、45年の26.1%から48年の70.4%へと4年で約2.7倍の普及をみている。また、30～99人の規模では45年の2.4%から48年の24.2%へと3年で約10倍の普及を示しており、小規模企業における普及の度合いが大きいことが注目される。

企業規模別週休2日制普及状況



（注）45年度の規模別週休2日制採用企業数を1とした。

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査

へ 週休2日制の導入状況を見ると、週休1日制から完全週休2日制に移行するケースよりも、月1回→月2回→隔週→月3回→完全というように段階的に導入されていく傾向がみられる。

週休2日制への移行状況

(単位%)

移行後 移行前	週休1日	週休1日半	週休2日					
			計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回
計	0.6	12.5	86.7	6.8	1.6	21.0	16.0	41.4
週休1日制	—	16.6	83.3	3.3	0.3	21.7	7.2	47.7
週休1日半制	—	—	98.0	9.0	—	35.2	4.3	49.2
週休2日制	月1回	—	100.0	12.8	0.2	18.9	68.1	—
	月2回	—	100.0	—	100.0	—	—	—
	隔週	—	100.0	31.9	68.1	—	—	—
	月3回	—	100.0	100.0	—	—	—	—
	完全	—	—	—	—	—	—	—
その他	19.3	—	80.7	6.9	—	2.1	—	71.7

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査（47年）

2 週休以外の休日の現状

週休2日制による休日の増加のほか、夏期休暇等長期休暇についても増加する傾向にある。なかでも夏期休暇は、46年には全企業の51.2%で平均2.8日の夏期休暇を実施していたのが、48年には全企業の64.2%で平均3.1日の夏期休暇を実施するようになった。

夏期休暇の内容

(単位日)

	計	夏期休暇の内訳		
		特別休暇	休日の振替	年次有給休暇
46年	2.8	1.8	0.5	0.5
47年	3.0	2.3	0.2	0.5
48年	3.1	2.4	0.3	0.4

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査

なお、夏期休暇を実施している企業の割合を規模別にみると、46年には、1000人以上62.7%、30～99人48.4%と14.3%格差がみられたのに対し、48年は1000人以上63.7%、30～99人63.8%と小規模企業での普及が目ざましい。

また、年末年始の休暇については、47年末でみると、全企業の98.9%で平均3.7日の年末年始休暇を実施している。

夏期休暇の内容別実施企業の割合

〔単位％〕

企 業 規 模	実施企業の割合 ()内 47 年	夏期休暇日数別企業数の割合				実 施 方 法		附 与 方 法	
		1 日	2－3 日	4－5 日	6 日以上	全員一斉	交替制など	連 続	分 割
計	64.2 (61.0)	6.8	64.9	20.6	7.7	72.4	27.6	87.8	12.2
1000 人以上	63.7 (64.0)	6.3	44.0	30.2	19.5	58.3	41.7	88.7	11.3
100～ 999 人	65.2 (61.9)	8.1	60.0	21.8	10.1	69.5	30.5	87.0	13.0
30～ 99 人	63.8 (60.6)	6.3	67.4	19.9	6.4	74.1	25.9	88.1	17.9

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査（48年）

3 年次有給休暇

イ 年次有給休暇日数を法定以上としているものは企業規模 1000 人以上の企業では 83.2％に達しており、これら企業における平均付与日数は 15.6 日となっている。

年次有給休暇制度の内容別企業数の割合（調査産業計）

〔単位％〕

企 業 規 模	計	法 定 以 上	法定どおり	そ の 他
計	100.0	23.7	69.1	7.2
1000 人 以 上	100.0	83.2	16.5	0.3
100 ～ 999 人	100.0	37.2	60.5	2.3
30 ～ 99 人	100.0	16.7	73.9	9.4

（注）「法定以上」とは、勤続 1 年以上の者に与える勤続年数別の新規付与日数が、一部または全部の勤続年数について、労働基準法第 39 条の休暇日数が上回るものをいう。

「法定どおり」とは、勤続 1 年以上の者に与える勤続年数別の新規付与日数について、労働基準法第 39 条の休暇日数（勤続 1 年につき 6 日、以下 1 年増すごとに 1 日を加え、最高 20 日とする）を用いているものをいう。

「その他」には、制度の有無の不明なもの、法定基準を下回るものが含まれている。

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査（46年）

ロ 年次有給休暇の利用日数をみると、中央労働委員会事務局の調査では 11 日で、有給休暇付与日数の 70.5％を消化している。

年 次 有 給 休 暇 利 用 状 況

(昭和47年6月30日以前の最近の休暇年度の実績)

(単位: 日)

産 業	集 計	1人当り繰越日数			1人当り新規付与 日数 (A)			1人当りのべ利用 日数 (B)			$\frac{(B)}{(A)}$ (%)		
	社 数	男	女	計	男	女	計	男	女	計	男	女	計
調査産業総数	191	9.6	5.9	9.7	16.3	12.8	15.6	10.7	10.4	11.0	65.6	81.3	70.5

(注) 資本金5億円以上、従業員数1000人以上の企業

資料: 中央労働委員会事務局 労働時間・休日・休暇調査

なお、製造業の全規模平均では7.2日、30～99人では4.8日となっている。

製造業における規模別有給休暇利用日数

規 模	年間平均利用日数
製 造 業 計	7.2 日
5000 人 以 上	9.6
1000～4999 人	9.6
300 ～ 999 人	7.2
100 ～ 299 人	6.0
30 ～ 99 人	4.8

資料: 労働省

労働費用調査(46年)

ハ 年次有給休暇を連続して取得した日数をみると1～3日が64.8%であり、その利用目的は自己の疾病、疲労、冠婚葬祭、旅行、家事手伝い、行楽など(参考資料参照)となっており、わが国の年次有給休暇利用はこまぎれ型であるといえる。

ニ ちなみに諸外国の有給休暇利用状況をみると、欧米では、最低1週間程度仕事を離れて旅行でもするという考え方にに基づき、フランスでは労働法で有給休暇の分割はその1つの部分が最低1週間以上でなければ分割を認めていないし、英国でも、多数の労働協約に同種の規定がなされている。そのため欧米では、1週間程度のクリスマス休暇のほかは大部分夏期のパカンス休暇として消費されており、このためフランスや英国では事業所が一斉に閉鎖され、夏の一定期間パリがカラになるといわれるような状態になる。

なお、これらの国ではわが国の有給休暇利用目的になる病気や冠婚葬祭等による休暇等は病欠または欠勤として処理されているようである。

4 諸外国における週休2日制の普及状況

諸外国の週休2日制をみると、自由主義圏欧米先進諸国ではほとんど実施されており、開発途上国の中では、中南米に普及している。アジア諸国ではタイが実施し、フィリピン、シンガポールが部分実

施国である。

諸外国における週休2日制

	注1) 実 施 国	注2) 部 分 実 施 国	注3) 未 実 施 国
西ヨーロッパ	11 (編注1)	4 (イタリア、フランス スペイン、ポルトガル)	0
北 米	2 (編注2)	0	0
大 洋 州	2 (編注3)	0	0
東ヨーロッパ	3 (編注4)	2 (ハンガリー ブルガリア)	2 (ポーランド ルーマニア)
中 南 米	11 (編注5)	6 (編注6)	2
ア ジ ア	1 (タイ)	2 (フィリピン シンガポール)	15 {日本を含む
中 近 東	0	1 (編注7)	11
ア フ リ カ	3 (南ア ガーナ ザンビア)	4 (編注8)	4

注1) 実施国とは、①官庁、銀行が全部実施し、さらに一部の民間が実施している国

②勤労者の80%以上が実施している国(例 英、独、チェコ)

注2) 部分実施国とは、①少なくとも官庁で実施している国

②全銀行が実施している国(この場合必ず産業の一部が実施している)

注3) 未実施国とは、注1)及び注2)以外の国をいう。従って民間の一部又は官庁の一部が実施しているものを含む

注4) 本資料は47年11月に在外公館を通じて調査したものである。

編注1) アイルランド、オーストリア、オランダ、スイス、イギリス、西ドイツ、スウェーデン、ノルウェー、デンマーク、フィンランド、ベルギー

ク2) 米国、カナダ

ク3) オーストラリア、ニュージーランド

ク4) ソ連、ユーゴ、チェコ

ク5) アルゼンチン、ヴェネズエラ、ウルグアイ、エクアドル、コロンビア、チリ、ドミニカ、パナマ、ブラジル、ペルー、ボリヴェリア

ク6) エルサルヴァドル、グアテマラ、コスタリカ、パラグアイ、ホンジュラス、メキシコ

ク7) アルジェリア

ク8) セネガル、象牙海岸共和国、ナイジェリア、マダガスカル

資料：外務省 各国における週休2日制と就業時間調査(47年11月)

5 労働時間と休日の問題点

イ 週休2日制は急速に普及しつつあるが、その内容を見ると、月1回～隔週2日制の普及であって、完全週休2日制を採っている企業は、全企業の1.5%（48年）に止っている。

これは、現在の週休2日制が、週休1日制から月1回→月2回→隔週→月3回→完全と段階的に導入されつつあることによるものといえる。

ロ 週休2日制の実施状況は、企業規模による格差のほか、業種による格差が大きい。すなわち、金融保険業では85.4%（うち完全1.3%月1回58.0%）で最も普及し、製造業は28.6%（うち完全1.6%隔週5.4%月1回14.1%）となっている。（参考資料参照）

ハ 諸外国の週休2日制実施状況をみると、西欧諸国では、完全週休2日制がほとんどの労働者に普及しており、週休2日制、週所定労働時間40時間のパターンが定着しているといえる。

これに対し、わが国の週休2日制は、その普及率も、内容も相当の遅れがみられるが、これは公務員の週休2日制未実施や、金融機関の窓口未閉鎖等がその要因といえよう。しかし、わが国においても、完全週休2日制、週40時間労働制が全産業界に一般化するのは、47年の労働者生活ビジョン懇談会の報告によると1980年代とみられている。

ニ 週休以外の休日のうち、（イ）夏期休暇についてみると、その普及率は、46年51.2%、47年61.0%と増加しているものの、全企業の6割程度が実施しているのに止っている。

また、夏期休暇の長さをみると、1～3日の短期間のものが、夏期休暇実施企業全体の7割強を占めている。

さらに、実施時期をみると、お盆を中心としているため、夏期休暇 お盆の帰省期間という傾向が強い。

（参 考）

夏期休暇の最近の傾向をみると、ある企業では9日間の夏期休暇を、7月末頃から連続6日間のレジャーのための休暇と、お盆を中心とした3日間の休暇に分けて、効果をあげている例がある。

また、夏期休暇を週休2日制による休日とともに企業の年間休日としてとらえ、生産計画との関連で年間休日協定（カレンダー協定）を結んでいるところもある。（ロ）年次有給制度は、労働者がある程度まとまった期間仕事を離れることにより、その身体的、精神的体養をとることが本来の目的であると考え、わが国の有給休暇利用の実態はその目的からかなりかけはなれたものとなっている。

このことは、労使とも有給休暇に対する基本的認識が、まだ、欧米先進国型になっていないことに由来するものといえよう。

Ⅲ 余暇施設と余暇活動の現状と問題

1 最近における余暇活動の傾向と特徴

(1) 青年の余暇活動の特徴

総理府が昭和 47 年 10 月に行った世界青年意識調査によると、わが国の青少年の余暇活動には次のような特徴がみられる。

イ 休日に行う余暇活動を 16 の選択肢から多数回答式で回答を求めたところ平均 3 項目の回答が得られたが、米国の 7 項目に比べると個々の青年の余暇活動の種目は比較的限定されたものとなっている。

ロ わが国の青少年の余暇活動は、テレビを見る、音楽をさく、ショッピングをする。また特になにもせずぶらぶらして過ごすといったような能動性に欠ける余暇活動が多い。

ハ 友人、隣人と遊ぶ、トランプなどのゲームをする、団体活動奉仕活動をする、スポーツをするというような比較的仲間と集団で過ごす余暇活動よりもテレビを見る、読書、音楽鑑賞など比較的個人で過ごす余暇活動をしている者が多い。

ニ 地域差をみると大都市ではショッピング、読書、音楽鑑賞、映画、演劇観賞が農村地域より約 1 割多く、農村では家事をするものが大都市より約 1 割多い。

ホ 性別による差をみると、家事は女性にかたよっており、ショッピングも女性が圧倒的に多い。男性に多いのは映画演劇、スポーツをする、ピクニック・ドライブである。

わが国の青年の余暇活動に①～⑥のような特徴がみられるが、これには余暇施設の不足、最近までの仕事優先の伝統的価値観からくる余暇活動の貧困などの外的要因も大きな影響を及ぼしていると考えられる。

(2) 余暇活動の新しい動き

週休 2 日制および夏期休暇制度の普及、所得水準の上昇、高学歴化など勤労青少年の余暇活動とより直接の諸要因の変化と共にニーズに応じた各種の余暇活動ができる施設・設備等の拡充整備、価値観の多様化、自己実現の欲求を満たす機会としての余暇活動に対する認識の確立等の諸要因の変化に伴って勤労青少年の余暇活動にも次のような変化のきざしがみられる。

イ 第 1 は「参加型」の余暇活動がふえつつあることである。

たとえば、「見るスポーツ」よりも「するスポーツ」がふえている。これは、体力を強化しようとする健康増進のためもあるが、自己実現の欲求のあらわれでもあろう。

ロ 第 2 は、「教養型」の余暇活動の種目が多様化し、専門化する方向にあることである。

これは、高学歴化や施設・設備等の拡充と相まって高度な教養活動を通して、自己実現欲求を充足する余暇活動への指向が強まっていることによるものであろう。

ハ 第3は、「屋外型」の余暇活動がふえつつあることである。

休日の増加などに伴って旅行や「するスポーツ」などの屋外型のレクリエーション活動が活発化しつつある。

ニ 第4は、「自然への回帰型」がふえつつあることである。

これは、高度な文明社会では満たされない自然とのかかわりを求め、自然の中で、自らの能力を確かめ、自己実現をはかろうとする欲求のあらわれであらう。

2 公共余暇施設と余暇活動

(1) 公共余暇施設の設置状況

公共余暇施設には、設置主体、設置目的、利用対象別等により多種多様な施設があるが、そのうち、勤労青少年を対象とした施設のみについてみると次のようなものがある。

イ) 勤労青少年ホーム：勤労青少年の健全な余暇活動の場として、48年度末、全国に276カ所設置されることになっている。設置は地方公共団体（主として市町）が国の補助をうけて設置し、600㎡以上の建物に、娯楽談話室、集会室、会議室、講習室、音楽室、軽運動室等を設け勤労青少年が、個人又はクラブ活動の場として自由に利用できることになっている。

また、勤労青少年ホームには、勤労青少年ホーム指導員を置いて、ホームが主催するレクリエーション、講習会等の各種行事の実施、勤労青少年の健全な余暇活動に対する指導援助、勤労青少年の各種相談に応ずる等、総合的な福祉施設として活用されている。

本施設の利用者は勤労青少年に限定しており開館時間も概ね午後1時～9時と、勤労青少年のニーズに合っている。なお、勤労青少年の利用しない時間帯に特に地域住民の要望にこたえて勤労青少年以外の者に利用させているものもある。

勤労青少年ホーム設置状況推移

年度	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48
設置数	1	—	1	2	2	4	4	8	11	18	18	17	24	32	40	47	予定 47
累 計	1	1	2	4	6	10	14	22	33	51	69	86	110	142	182	229	276

資料：労働省 婦人少年局

(ロ) 勤労青少年フレンドシップセンター

勤労青少年ホームが日常生活圏内の余暇施設であるのに対し、広域的余暇施設として、勤労青少年が余暇を利用して自然環境の中で宿泊しながら友情交流や野外活動ができる「勤労青少年フレンドシップセンター」を48年度から雇用促進事業団が設置することとなり、現在その第1号を北海道支笏湖畔に建設中である。

(ハ) 勤労青少年体育施設

地方の中小都市に雇用促進事業団が設置する体育施設で、地方の実情に応じ、プール、野球場、体育館、テニスコートなどの施設のうちのいずれかとなっている。

なお48年度末設置数は全国に66カ所で、その推移は次表のとおりである。

勤労青少年体育施設設置状況推移

年	43	44	45	46	47	48
設置数	2	6	10	10	10	予定 28
累 計	2	8	18	28	38	66

資料：労働省

(ニ) 全国勤労青少年会館（サンブラザ）

雇用促進事業団が東京都、中野区に設置した全国勤労青少年会館は、勤労青少年の各種の相談に応じたり、余暇を活用して教養を身につけるための各種講習会等を開催する教養相談部のほか、娯楽室、図書室、体育室（プール、ボーリングなど）、宿泊室、大ホール、集会室等を備えた大型の施設である。

(ヒ) 中小企業レクリエーションセンター

雇用促進事業団は、中小企業の労働者などの福祉の増進と勤労意欲の高揚に資するため、景勝の地に宿泊施設を中心に、研修、体育などの施設を伴う総合的レクリエーションセンター（48年、6カ所）を設置している（参考資料）

(ヘ) 地方公共団体が、独自に設置している施設であって勤労青少年が利用できるものとしては48年1月現在、東京都勤労福祉会館など全国に118カ所設置されている。

(ト) また、最近、地方自治体が、大型の総合的福祉施設を設置する動きがあり、滋賀県の希望ヶ丘文化公園、愛知県の愛知青少年公園や、長崎県の高良岳・大村湾レクリエーションエリア計画などがある。

(チ) その他勤労青少年が活用できる施設としては次のようなものがある。（参考資料）

その他の主な余暇活用施設

	日常生活圏内施設			広域生活圏内施設		
文 部 省	公 民 館		3,231	国 立 青 年 の 家		10
	公 立 図 書 館		886	公 立 青 年 の 家		208
	博 物 館		346			
	国 民 体 育 館		672			
	公 立 プ ー ル		1,566			
	陸 上 競 技 場		375			
	運 動 広 場		962			
建 設 省	近 隣 公 園		1,122	風 致 公 園		242
	地 区 公 園		363	動 植 物 公 園		23
	総 合 公 園		432	歴 史 公 園		48
	運 動 広 場		346			
環 境 庁				国 立 公 園		26
				国 定 公 園		46
運 輸 省				ユ ー ス ホ ス テ ル		76
				公 営 会 館		34
				協 会 約 契		470
				青 少 年 旅 行 村		31
厚 生 省				公 営 国 民 宿 舎		312
				国 民 休 暇 村		20
農 林 省				自 然 休 養 林		45

(2) 公共余暇施設における余暇活動

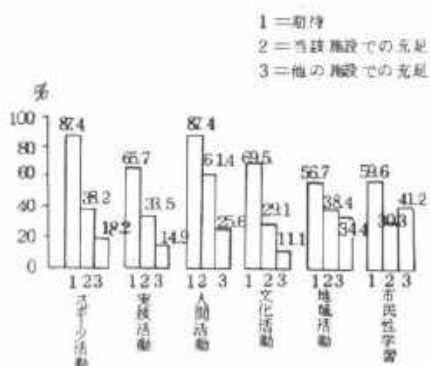
イ 公共余暇施設の利用者の利用目的をみると、みずからの活動を展開するために、その会場として施設を利用するものが全体の 41 %を占めており、ついで公共施設の主催する行事への参加が 35.1 %となっている。

利 用 者 調 査	総 計
	9,748人
<利用目的>	96
本を借りる、展示を見る	2.6
相談、質問	1.1
人に会う、交流を深める	4.6
主催事業参加	35.1
場所借り、道具使用	41.2
何とはなし	4.9
その他	1.9
2以上の目的	6.4
無回答	2.0

資料：総理府 青少年施設に関する調査（47年）

ロ ついで、利用者の利用目的と、その充足度について相互の関係を、利用の区分別にみると、スポーツ活動、文化活動、料理等の実技活動における充足度が小さい。

施設機能に対する期待と充足度



資料：総理府 青少年施設に関する調査（47年）

もとより、これには施設の設置目的や規模、利用者の範囲、利用条件等の諸要因によりかなりの差がみられる（参考資料）。

ハ 公共施設のうち、勤労青少年のみを対象とした「勤労青少年ホーム」における余暇活動の実態をみると、年間延 428 万人が利用し、1 日 1 ホーム平均 80 人が余暇を楽しんでいる。

イ) これを利用目的別に延人員でみると、個人としてホームの体育施設、娯楽室等を利用している者が約 6 割を占め、クラブ活動、ホーム主催行事への参加がそれぞれ 2 割となっている。

勤労青少年ホーム利用目的別利用者の構成比

（単位%）

区 分	延利用者構成比
個人として余暇を楽しむ	59.0
クラブ活動等団体利用	21.4
ホーム主催行事への参加	19.0
計	100.0

（注） 47 年 179 ホームの集計結果

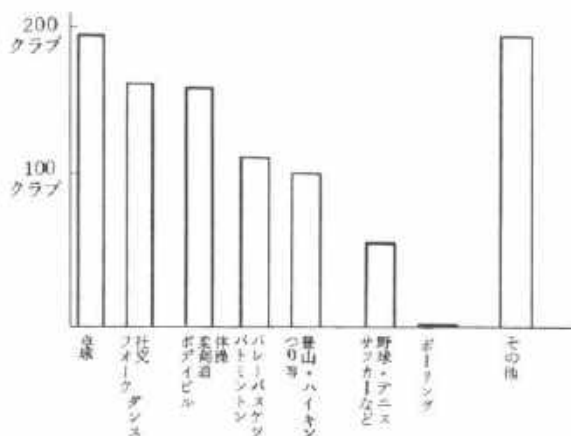
資料：労働省婦人少年局

(ロ) また、勤労青少年ホームにおけるクラブ活動の内容をみると、スポーツ・レクリエーションクラブでは卓球、ダンス、体操、バレーボールなど、比較的軽運動のクラブ活動がクラブ数、年間活動回数とも多く、野球、テニス、サッカー、ソフトボールなど広い施設を必要とするスポーツ活動はクラブ数、年間活動回数とも少ない。このような格差は、勤労青少年のクラブ活動のニーズによることよりも、施設の規模、設備による要因の方が大きいとみられる。

すなわち、比較的施設・設備が整っている趣味、教養関係のクラブ活動についてみると、器楽・バンド、コーラス・民謡等、学習研究にニーズが高まっているものの、スポーツ・レクリエーションのクラブ数に比較してクラブの種類が多いことは勤労青少年ホームの機能の一面をあら

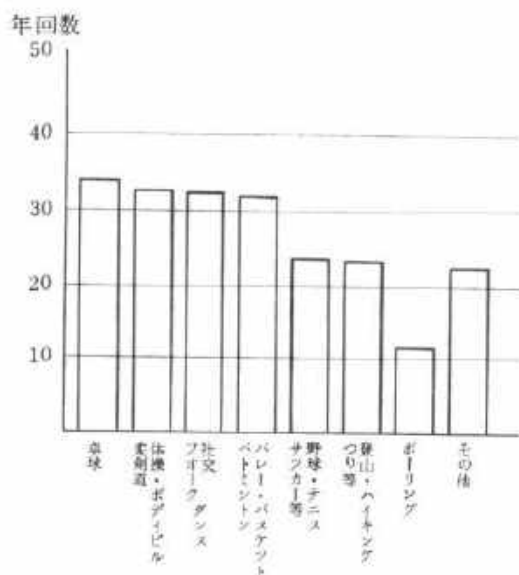
わしているといえよう。

勤労青少年ホームにおけるスポーツ・レクリエーション種目別クラブ数



資料：労働省婦人少年局

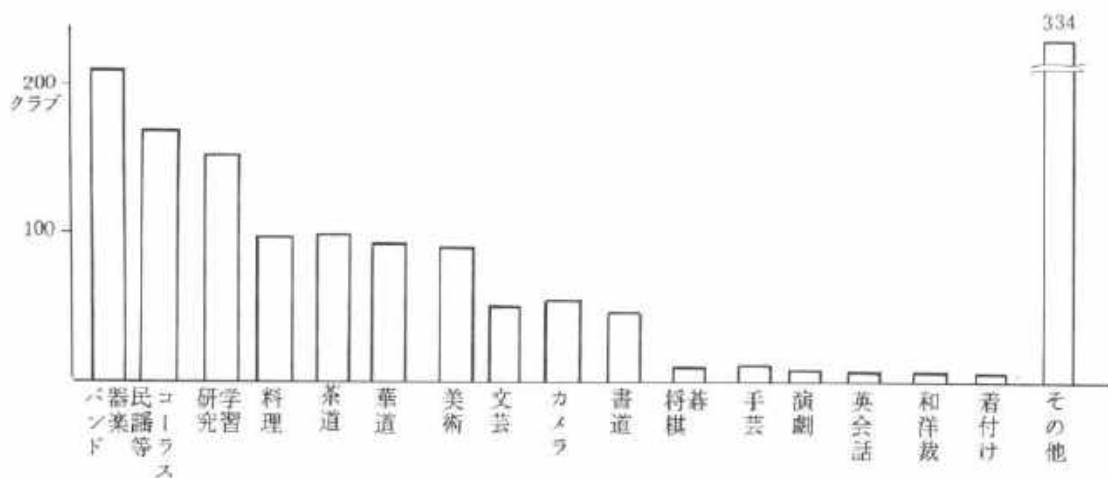
勤労青少年ホームにおけるスポーツ・レクリエーションクラブの年平均活動回数



(注) 179 ホーム

資料：労働省婦人少年局

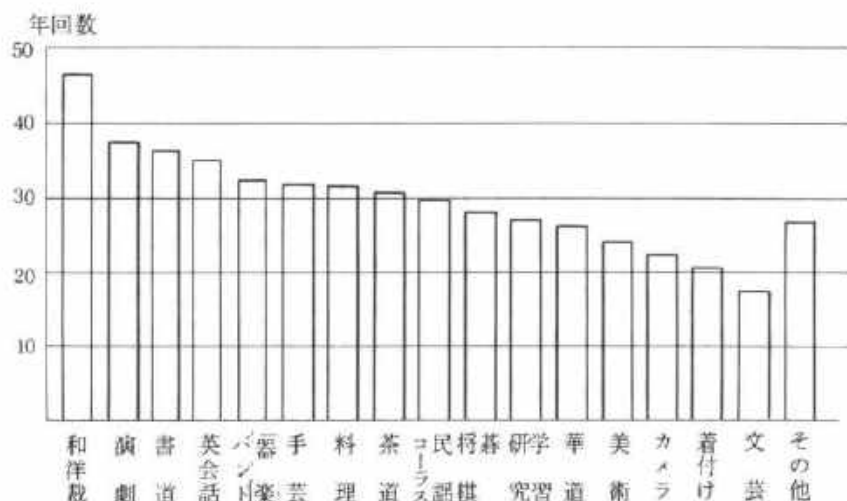
勤労青少年ホームにおける文化教養関係種目別クラブ数



(注) 179 ホーム

資料：労働省婦人少年局

勤労青少年ホームにおける文化教養関係クラブの年平均活動回数



〔注〕 179 ホーム

資料：労働省婦人少年局

い) 勤労青少年ホームの主催する行事についてみると、各ホームにおいて、それぞれ地域の特色のある行事の中に、勤労青少年のニーズを取り入れた多様な行事を行っている（参考資料）。

(3) 公共余暇施設の管理運営

公共施設には、法律、条例等に基づき、必要な管理運営規定を定めているが、これらの管理運営規定をみると次のとおりである。

イ 勤労青少年ホーム：「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」および設置主体の条例等によって、概括的な管理運営の規定が定められており、館長、指導員のほか必要な職員がおかれている。ちなみに静岡県内のホーム別の職員構成をみると、次表のとおりである。

また、勤労青少年ホームには運営委員会がおかれており、勤労青少年ホームの事業計画、運営方法、施設設備等の整備拡充等勤労青少年ホームの機能の充実について審議している。なお、運営委員会の構成は、学識経験者、関係機関の職員、利用者の代表等で構成されており、年2～3回開催している。

勤労青少年ホーム職員数調べ

静岡県

(単位人)

ホーム名	職員数				
	館長	指導員	職員	用務員	合計
三島市立勤労青少年ホーム	(兼務) 1	1	(他に兼務者 ⁴⁾ 1	1	4人
裾野市	1	1	2	1	5
沼津市立	(兼務) 1	1	3	—	5
富士	1	2	2	1	6
清水市立	1	1	(臨時 ¹ 人含) 4	—	6
静岡市	1	1	4	—	6
島田市立	1	1	2	1	5
磐田市	1	1	2	—	4
浜松市立	1	1	4	—	6
浜北市	1	2	—	1	4
湖西市	1	2	1	—	4
合 計	11	14	25	5	55

ロ 勤労青少年体育施設：設置されている地方自治体が管理運営しており、必要な職員が置かれている。なお、勤労青少年ホームの併設されているものの中には、勤労青少年ホームの職員が兼務しているものもある。

ハ 全国勤労青少年会館：雇用促進事業団の全国勤労青少年会館運営規定による。

ニ その他：公民館、学校については社会教育法に規定され、博物館、国立青年の家等についても法律等によって管理運営のための規定が設けられている。

(4) 公共余暇施設の問題点

勤労青少年のための余暇施設は、前に掲げたように多種多様に設置されているが、その施設数ならびに運営には、なお次のような問題がある。

イ 公共余暇施設の施設数が不足している。例えば、勤労青少年ホームは、少なくとも勤労青少年人口 3,000 人以上の市、区、町に 1カ所以上必要であると考えられ、このため、さしあたり、全国に 900 箇所設置する必要があるにも拘らず、48 年度末で所要施設数の 1/3 にも満たない状況である。

ちなみに、英国のユースセンターは約 2,000 箇所設置されており、わが国の勤労青少年ホームを 900 箇所設置したとしても英国の 1/2 に満たない数でしかない。

ロ 現在の公共施設の中には、適正な規模を欠くものや、施設・設備とも中途半端なものが多く、多様化する余暇活動のニーズに応じきれないものがある。

ハ 公共余暇施設には、勤労青少年ホーム指導員等のように法律で定められている場合を除き、必要な

指導者が置かれていないものがある。

これには、施設を単に余暇活動の場所として提供すれば事足りるというような設置主体の消極的な考え方に基本的問題があると考えられる。

ニ 公共余暇施設の運営面をみると

① 施設の運営にあたって、運営管理規則にとらわれ、利用者側になったこまやかな配慮に欠けるものがある。

② 開館、閉館時間が利用者の利用時間帯とずれていて、十分な利用を阻外しているものがある。

これには、施設の管理職員の勤務時間が、一般職員のそれと著しく異なることに由来していることも問題点として指摘される。

③ 公共余暇施設の中には、公共施設が主催する行事中心の利用に終始する傾向のものがあって、かつ、その行事がニーズに応じていないものが見受けられる。

④ また、公共余暇施設は概して、その内部施設等を設置当初の目的のまま維持しようとする傾向が強く、変化する利用目的に応じていないものがある。

ホ 公共余暇施設は概してPR不足である。設置当初は公報等でPRしているようであるが、継続的、かつ、広く一般に周知させるために新聞、テレビ等はもちろん、その他あらゆる方法で積極的にPRを行う必要がある。

ヘ 公共施設のうち、活用方法を検討すれば、余暇施設として有効活用できるのに、現実には活用されていないものがある。

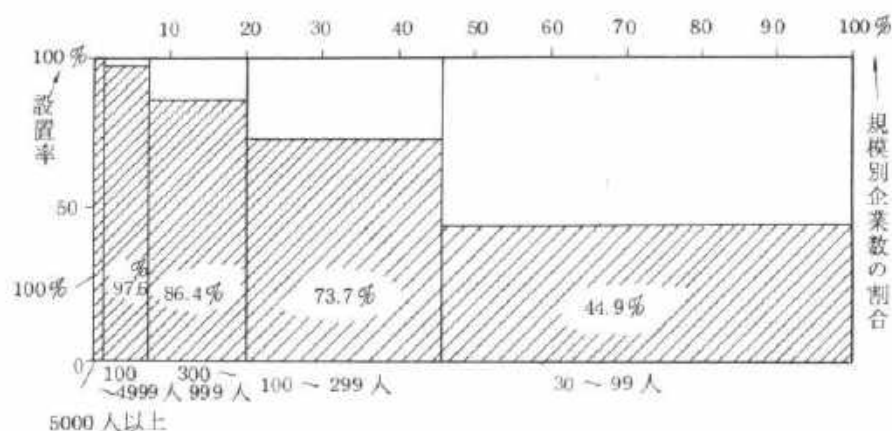
なかでも、学校施設は、特に管理上の問題がネックとなって一般に開放されていないものが多い。

3 企業内余暇施設と余暇活動

(1) 企業内余暇施設

イ 企業内の余暇施設の設置率は、全企業の56.3%であるが、これを規模別にみると、5,000人以上の大企業では100%何らかの施設を有しているのに対し、30～99人の規模では約45%に止っており、企業規模による格差が大きい。

規模別レクリエーション施設設置率



資料：労働省 労働者福祉施設制度等調査（47年）

ロ これを施設の種別別にみると、各施設にわたって企業規模格差がみられ、また、大企業においては1企業平均8種の施設を設置しているのに対し、小企業においては平均2種程度と、設置率のみならず、その種類にもかなりの格差がみられる。

レクリエーション施設の種別別施設有の企業の割合

(規模別総企業数=100) (単位：%)

企 業 規 模	注 1) 図 書 施 設	注 2) 各種ク ラブ室	注 3) その他 の体育 施設	グラウンド	コート	プール	保養所	山の家 海の家 スキー の家	注 4) クラブ	
計	22.1	20.6	3.4	33.2	10.9	11.4	2.8	16.0	15.1	10.0
5,000人以上	75.1	77.5	54.1	71.3	84.5	86.5	48.8	95.6	73.1	66.4
1,000～4,999人	62.6	63.8	20.1	62.0	52.0	61.9	17.1	65.1	55.9	44.3
300～999人	46.5	48.9	9.6	51.7	30.2	35.8	9.4	35.3	33.4	23.2
100～299人	31.3	29.7	2.5	43.8	15.5	17.4	2.1	22.0	18.7	12.6
30～99人	14.2	11.9	2.0	26.1	5.0	4.0	1.3	9.4	9.8	6.0

注1) 図書施設とは、図書閲覧施設の有無に関係なく、図書貸出機能を有するものをいう。

注2) 各種クラブ室とは、茶道、華道、料理、絵画、コーラスなどを行うための施設をいう。

注3) その他の体育施設とは、卓球などができる程度のものをいう。

注4) クラブとは、従業員の宿泊、宴会、会合などのための施設をいう。

資料：労働省 労働者福祉施設制度等調査（47年）

ハ ついで、これらの施設が企業単独で設置されているか、2企業以上の共同施設として設置されているかをみると、小規模企業ほど共同施設の設置率が高く、とくに、体育館、保養所、プール等、設置に多額の費用を要するものほどこの傾向が大きい。しかし、海の家、山の家などの臨時施設や、保養所など、健保組合等との共同施設の設置割合の高いものでは大企業でも共同施設が多い。

規模別共同施設設置率

(単位%)

規 模	計	5,000 人 ～	1,000 人 ～ 4,999	300 人 ～ 999	100 人 ～ 299	30 人 ～ 99
図 書 施 設	5.7	0	5.1	5.2	5.9	7.6
各 種 ク ラ ブ 室	10.1	0.2	5.8	7.3	22.0	7.7
体 育 館	42.1	5.9	24.0	51.8	41.1	58.5
そ の 他 の 体 育 施 設	6.3	0.5	1.3	4.7	5.9	8.4
グ ラ ン ド	27.2	2.4	8.5	25.9	32.7	15.6
コ ー ト	15.8	1.6	6.1	20.9	19.0	26.6
プ ー ル	43.3	5.2	25.9	58.4	42.2	50.1
保 養 所	78.8	23.4	51.3	86.1	83.6	85.1
山の家、海の家、スキーの家	68.8	39.1	50.8	69.1	78.1	74.7
ク ラ ブ	32.5	4.0	25.7	41.7	45.3	29.1

(注) 共同とは、2以上の企業等が共同して設置(協同組合、商工会等事業主団体が設置するものを含む)し、これらの従業員が利用する施設をいう。

資料：労働省 労働者福祉施設制度等調査(47年)

ニ また、最近の動きをみると、従業員に定期的に余暇利用施設の利用の情報を流したり、余暇指導書を配付するものや、労組が施設を設置するなどの動きもある。

(2) 企業内余暇活動

企業が、従来、福利厚生として実施してきた余暇対策は、週休2日制の普及、成長から福祉への転換等社会的諸要因の変化に伴って、変化しつつあるといえよう。

このような状況のもとで、企業内で行なわれている余暇活動をみると、企業の規模、産業、所在地、従業員構成、労使関係等により企業間にかかなりの格差がみられるものの概ね次のとおりである。

イ まず、企業が、余暇対策として実施しているものは、施設の設置のほか

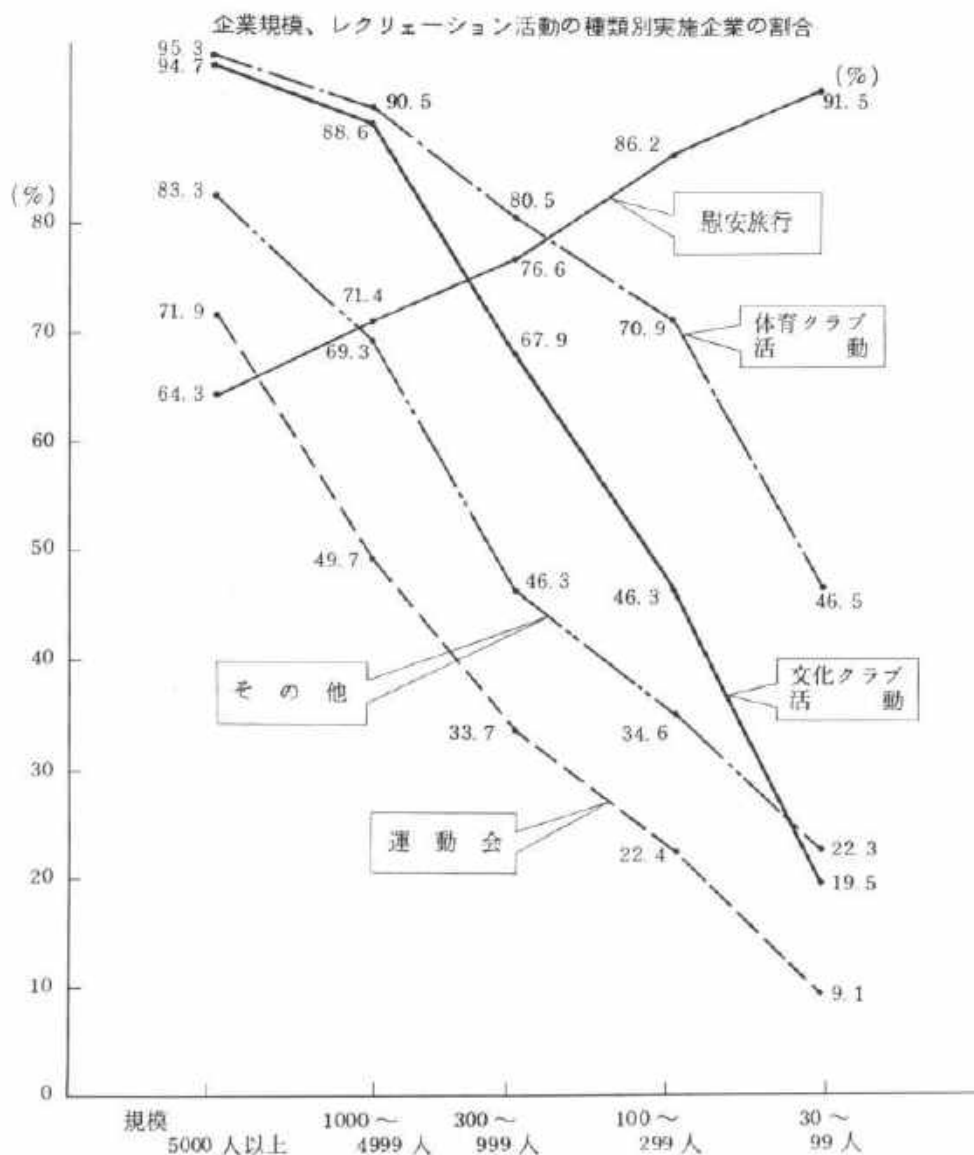
(イ) レクリエーション行事の開催

(ロ) 各種の講座、講習会等の開催

などがある。

レクリエーション行事についてみると、慰安旅行が最も多く、全企業の88.4%が実施しており、

しかも企業の規模が小さくなるほど実施率が高まっている。これとは逆に、運動会は、全企業の15.3%で実施されているに止まっているが、^{5,000}~~1,000~~人以上の大規模企業では71.9%が実施している。これは、その行事の性格が従業員数の動向に左右されることによるものであろう。



資料：労働省 労働者福祉施設制度等調査（47年）

このほか、レクリエーション行事には、観劇、文化祭、各種競技会など、多種多様なものがある。ついで各種の講座、講習会等をみると、週休2日制を実施している企業の中には、「1日教養、1日休養」をスローガンに掲げ、教養の日を、職業教育・職能教育のほか、英会話等一般教養講座の開設、お茶、お花、料理等の講習会、スポーツ講座、資格取得のための研修、スポーツ・レクリエーション交流会等を実施しており、これらの行事の開催を従業員のニーズにあわせ、積極的展開

を図るため、に、企業内に能力開発を担当する部署を新設しているところもある。

ロ つぎに企業が従業員の余暇活動に対して援助しているものをみると、

(イ) 商業余暇施設等との連携による割引券等のあっせん。

(ロ) クラブ活動、職場レクリエーション等に対する、施設・用具等の貸与、指導助言、費用等の援助。

(ハ) 学校その他民間教育施設等の利用に対する費用、時間等に対する援助。

(ニ) 帰省に対する乗車券の手配等の援助。

などがある。

(ホ) また、企業の中には、定期的に余暇活動の情報を提供しているものがある。

まず商業余暇施設との連携をみると、映画、演劇等の割引、ボーリング等の割引のほか、施設の優先利用契約を結んでいる企業もある。

クラブ活動、職場レクリエーション等従業員が団体として企業内余暇活動を行う場合には、企業内施設を利用させるだけでなく海の家、山の家などの臨時施設の借上げ、商業施設、民間施設の借上げなどの措置をとるとともに、クラブ活動のための用具貸与、指導者の確保、費用の一部負担等きめ細かな援助を行っている。

定時制の高校、大学に通学している者に対しては奨学金の支給等学費の一部負担を行うものや、労働時間を就学時間に差し支えない範囲で短縮しているなどの措置をとっている企業があるほか、民間のお茶・お花・和洋裁等各種学校への入学あっせん、学費補助等を行っている企業もある。

また、お盆、年末年始等の帰省については交通公社等と提携して、乗車券のあっせんをするほか、自家用車帰省者に対する交通安全教育の実施等を行っている企業もある。

勤労青少年のうち、夏期および年末年始に帰省する者の割合は、A企業では県外就職者の6割程度に達している。

(3) 企業内余暇施設の問題点

イ 企業内余暇施設の最大の問題は企業間の格差が大きいことである。ちなみに5社の施設を比較すると、下表のとおりである。

企業内余暇施設は、企業の規模、立地条件、労務構成等の諸条件によってかなりの格差がみられる。しかし、A社のように従業員130人程度の小規模企業であっても共同の福祉施設を持っている例があり、小企業における福祉施設の今後の方向を示すものといえよう。

従業員規模別企業内余暇施設（事例）

	I 社 （自動車）	S 社 （電機）	K 社 （繊維）	SW社 （運搬機）	A 社 （クレーン）
従業員数	1万3千人	1万5千人	2万人	200人	130人
事業所数	7 （内5工場）	10 （内6工場）	37 （内32工場）	1 （内1工場）	2 （内2工場）
図書室	8	1	28	—	—
クラブ活動室	7	9	26	—	共同 1
体育館	1	1	1	—	—
体育館以外の体育施設	15	9	31	3	共同 2
グラウンド	1	6	25	共同 1	共同 1
コート	2	6	25	—	共同 1
プール	3	1	5	—	共同 1
保養所	7	4	6	—	—
海の家・山の家	20	1	3	—	—

資料：勤労青少年余暇活動研究会実態調査

ロ つぎに、企業内福祉施設の排他性の問題がある。体育館、グラウンド、プールなどの施設については、それらを有する企業の3割位は一般開放しているが、これは概ね地域住民に対するサービスとしての開放であって、企業間の相互利用は少ない。従って、中小企業に働く勤労青少年が大企業の遊休施設を横目で見ながら、余暇を浪費しているのが現状である。

ハ ついで、企業の余暇施設利用上の問題がある。利用にあたって、

(イ) 特定の専門化したクラブ活動を最優先し、他のクラブが利用できないような状況が少なくないこと。

(ロ) クラブ中心のいわゆる団体利用のみで個人開放が少ない点が問題である。これには施設不足とともに、利用体制の整備が不十分であることに問題があるといえよう。

ニ もとより、企業内福祉施設はその絶対数が不足しており、週休2日制の導入による余暇活動に対し、施設の増設が今後の問題であろう。

(4) 企業内余暇活動の問題点

企業内余暇活動の現状における基本的な問題点をみると、

イ 企業は、それぞれ各種の余暇対策を実施しているものの、労働者自体の余暇活動のニーズに対する配慮が不足し、各種の対策がマンネリ化する傾向にある。

ロ 労働者側にも、自己の余暇活動に対する確たる指針がないまま、セットされた商業余暇施設の利用や、無為に休日を過ごしている者が多い。

すなわち、余暇活動に対する配慮の点をみると、

- (イ) 企業内余暇施設を利用させるにあたって、特定のクラブ活動に優先利用させたり、スポーツ施設等は施設不足もあって、クラブ活動等団体利用のみで個人利用できない等、企業内施設が余暇活動の場として十分機能していない。
- (ロ) クラブ活動は概して、内容が高度化しているため、一般勤労青少年の大部分の者にはなじみにくい。
- (ハ) 勤労青少年個々人に適した余暇活動を見極めさせるための多種多様な活動をさせる配慮がない。
- (ニ) 企業が主催する3大行事は、運動会、慰安旅行、観劇といわれるように定形化していることが、労使、労働者相互のコミュニケーションを良くするというメリットよりも、オンキセの典型とみられている。
- (ヒ) 施設の利用等にあたっては、社内利用規則が厳格であって、規則に拘束されて利用しにくいものがある。
- (ヘ) 最近、勤労青少年の小人数によるグループ旅行が盛んであるが、これに対する配慮がない。中でも夏期は、勤労青少年にとっては、1年のうち最も楽しいバカンスの時期である反面非行化する時期でもあるのに何等の対策がない。
- (ト) 施設と共に余暇対策の両輪をなす指導者不足、指導体制の不備がある。
- (チ) そのほか、週休2日制を導入している企業においては、平日の終業後における余暇活動の内容と増加した休日の余暇活動内容との調整に問題がある。

4 商業余暇施設と余暇活動

(1) 商業余暇施設

商業余暇施設には、映画演劇等観賞を目的としたもの、ボーリング、ダンス等軽運動施設、パチンコ等ギャンブル的なものなど多種多様なものがある。また、本来商業余暇施設ではないが、商業余暇施設として利用されるものに食堂、デパート、各種の興業に利用させる公共的施設、いわゆる盛り場のウィンドウショッピングなどがある。

さらに、商業施設を、インドア型とアウトドア型に分類した場合には、アウトドアの施設には交通機関、スキー場のリフトなどの設備利用、売店なども含まれよう。

これら商業施設は、その性格上流行に敏感で、設置・廃止のテンポが早く、種類、設置数のはばが困難であるが、その主な施設をみると、

イ ボーリング：27年1センター20レーンであったものが、39年（142センター、3,458レーン）頃から急成長のきざしがみえ、44年から爆発的伸長で、47年には3,781センター、12万3千レーン、レーン当り人口886人まで増加したが、48年から淘汰期に入り現在はかなり減少傾向にある。

- ロ アーチェリー：ポストボーリングをめぐるレジャーとしてアーチェリーの台頭があり、45年90ターゲットレンジ、4フィールドコースであったものが47年には197ターゲットレンジ、54フィールドコースとなっている。
- ハ ゴルフ：42年496場であったのが43年536場、44年561場、45年585場、46年620場、47年752場と着実な伸びを示してきた。
- ニ 総合コマースポーツ施設としてはA遊園、Bハイランドなど（参考資料）があり、また、最近、自然環境をできるだけ生かしたCピクニックランドのように、約140万坪の敷地に、樹木のほか牧場、遊歩道、サイクリングロードなどを設け、従来の遊園地に置かれていたジェットコースターなどの機械設備を置かず、入場料収入を主目的とした施設がある。
- ホ 施設の総合大型化の反面、趣味的なレジャー活動に対し、D学園のように、需要の少量多種目に応じた講師群を擁して趣味教室を開設するとともに、運営のノウハウを提供しようとする施設や、旅行等に対するツーリストなど、プログラムサービスを行っているものなどがある。
- ヘ 商業余暇施設のうち主な施設の設置状況は次のとおりである。

商業余暇施設の設置状況

施設名	設置数	備考
映画館	45年 3,519	37年 7,633 40年 5,178 42年 4,520
演劇・演芸	〃 511	37年 319 40年 363 42年 426
音楽	〃 27	37年 2 40年 6 42年 27
スポーツ	〃 17	37年 17 40年 18 42年 18
見世物	〃 180	37年 57 40年 104 42年 136
競輪、競馬、オートレース・モーターボート	〃 90	37年 57 40年 80 42年 83
ボウリング	47年 3,781 センター 123,317 レーン	
アーチェリー	47年 197 ターゲットレンジ 22 フィールドコース	
海中公園	〃 16	
ゴルフ場	〃 752	
マージャン荘	〃 22,690	
スマートボール	〃 629	
パチンコ	〃 9,549	
射的	〃 456	
ダンスホール	〃 968	
喫茶店	45,840	

資料：労働省 婦人少年局調べ

(2) 商業余暇施設における余暇活動

商業余暇施設は余暇に対するニーズの多様化と労働時間の短縮、休日の増加、賃金上昇、レジャー産業の拡大と相まって、商業施設のメリットである時代の先取り、大衆性、個人としての最大の自由度など勤労青少年にとっては魅力のある施設である。従って企業としても従業員の余暇活動の場としての商業施設の活用を力を注いでいる所もある。

総理府の余暇に関する世論調査によると、1カ月の間に商業余暇施設を利用した者は43.4%で、利用度の高いものには、喫茶店（23.6%多数回答式以下同様）、映画館劇場（17.9%）、パチンコ（15.2%）がある。これを年齢別にみると、18～24才の青少年男子では、ほとんどの者（9割強）が何らかの商業施設を利用し、なかでも喫茶店（7割強）、映画館劇場（6割）、パチンコ（6割）の利用度が高い。

また18～24才の女子では7～8割が商業施設を利用し、喫茶店（6～7割）、映画館劇場（5～6割）の利用度が高い。

商業余暇施設の利用状況

（単位％）

区 分		調査対象人員 (人)	行った者 小 計	映画館・ 劇 場	一杯飲 み屋、 バー、キ ャバレー	喫茶店 スナッ ク	ダンス ホール	パチンコ スマート ボール屋	マージ ャン屋	碁会所 (将棋 を含む)	ビリヤ ード場	その他
総 数		2,490	43.4	17.9	14.1	23.6	0.8	15.2	3.7	0.8	1.5	1.4
男	18～19歳	40	95.0	57.5	23.5	75.0	5.0	65.0	17.5	—	22.5	—
	20～24歳	122	93.4	58.2	34.4	71.3	1.6	59.8	13.9	1.6	7.4	1.6
女	18～19歳	51	84.3	58.8	2.0	70.6	5.9	9.8	—	—	—	2.0
	20～24歳	155	72.3	47.7	4.5	57.4	1.9	7.7	—	—	1.3	1.9

注 多数回答式である。

資料：総理府 余暇に関する世論調査（47年3月）

ついでスポーツ施設の利用状況を見ると、調査時前1年間にスポーツ施設を利用したもの（公営、商業の別不明）は38.5%で、利用度の高いものにはボーリング場（27.3%）、プール（12.3%）がある。これを年齢別にみると、18～24才の青少年男子の、9割以上の者が何らかのスポーツ施設を利用している。利用度の高いものにはボーリング（7割強）、プール（約3割）、スケート（2割）などがある。また18～24才の女子では7～9割の者が何らかのスポーツ施設を利用している。利用度の高いものはボーリング場（6～7.5割）、プール（2～3割）、スケート場（約2割）などである。

スポーツ施設の利用状況

(単位%)

区分	調査対象 人数	行った者 小計	グラウンド	テニスコ ートなど	卓球場	屋内スポ ーツセン ターなど	ボウリン グ場	スケート 場	スキー場	ゴルフ場	プール	ホッケー 場など	その他
総数	2,490	38.5	6.9	3.1	4.0	3.1	27.3	4.1	4.9	3.2	12.3	1.6	0.5
男	18～19歳	40	15.0	10.0	25.0	10.0	72.5	25.0	10.0	2.5	35.0	2.5	—
	20～24歳	122	23.8	6.6	11.5	11.5	75.4	20.5	16.4	3.3	29.5	10.7	0.8
女	18～19歳	51	9.8	7.8	9.8	11.8	76.5	23.5	9.8	—	29.4	5.9	—
	20～24歳	155	3.2	5.8	15.5	3.9	58.7	14.2	13.5	1.9	20.6	4.5	—

(注) 多数回答式である。

資料：総理府 余暇に関する世論調査(47年3月)

(3) 余暇と支出

勤労青少年の余暇関連支出をみると、教養娯楽費としての支出は、収入の16～18%程度である。

教養娯楽費の支出状況

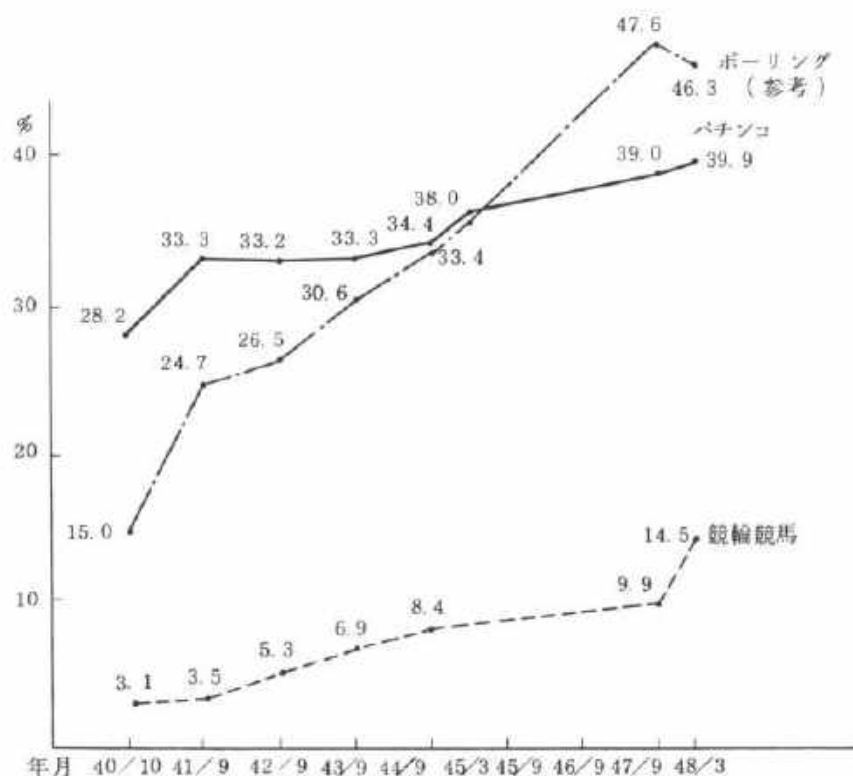
(単位円：%)

	42年3月	42年9月	43年9月	44年9月	45年3月	47年9月
教 養 娯 楽 費	4,437	4,531	4,825	5,855	5,870	8,288
総収入に対する割合	15.0	18.5	17.6	17.5	18.5	18.2

資料：経済企画庁 独身労働者消費動向調査

しかし、この中には、ギャンブル関係の支出も含まれており、競輪・競馬を行う者が急激に増加していることは注目される。

独身労働者のうちギャンブル活動を行った者の割合



資料：経済企画庁 独身労働者消費動向調査

また、48年5月に東洋信託銀行が30才未満の独身者548名を対象にした調査によると、毎月の支出では、喫茶、飲酒の費用が収入総額の17%、その他のレジャーに16%を支出している。この調査でボーナスの用途についてみると、ボーナスの41%は貯蓄で、ついでレジャー費用24%、買い物23%

％の順となっている。このうち、「レジャー費用」と「買い物」の支出では、旅行等の費用が73.5％、スーツ・ドレスが61％とこれらの支出の大部分を占めている。

このような若者の支出傾向を企業が見逃すはずがなく、若者のフィーリングに合った新しい商品がぞくぞくと発売され「レジャーは支出を伴うもの」というムードを作り出している。

毎月の支出内訳

区 分	平 均	男		女	
食 費	26 %	30 %台支出	28.0 %	20 %台支出	26.8 %
喫 茶・飲 酒	17 %	20 %台支出	27.3 %	10 %台支出	25.3 %
レ ジ ャ ー	16 %	内 訳 不 明			
スーツ・ドレス・化粧等ファッション関係	16 %	平均支出	10 %	平均支出	24 %
		ほとんどない	32.4 %	ほとんどない	4.2 %
貯 蓄	15 %	平均支出	11 %	平均支出	20 %
		ほとんどない	47.4 %	ほとんどない	19.2 %

資料：東洋信託銀行 独身者—そのくらしと意識—(O)・サラリーマンのやりくり白書—

ボーナスの使途

(単位%)

区 分	ボーナスに対する割合
貯 蓄	41
レジャー費用	24
買 い 物	23

「買い物」と「レジャー費用」内訳

(単位%)

区 分	計	男	女
旅行等のレジャー費用	73.5	68.5	78.8
ス ー ツ ・ ド レ ス	61.0	53.6	68.8
スポーツ・レジャー用品の購入	26.7	36.7	16.0
家 具	—	12.5	10.8
帰 省 費 用	—	10.9	7.8
ス テ レ オ	—	6.9	6.1
宝 石	—	1.6	5.6

註 「買い物」と「レジャー費用」内わけは、多数回答式である。

資料：東洋信託銀行 独身者—そのくらしと意識—

—(O)・サラリーマンのやりくり白書—

(4) 商業余暇施設における余暇活動の問題点

商業余暇施設には、

- イ たえず時代を先取りし、余暇活動のニーズに即応した施設を多種多様に設置している。
- ロ 設置場所、施設の内容等は利用者側に対するサービスを重点にしているため、大衆に魅力のある施設となっている。
- ハ 個人として最大限の自由さを表現できる場であるなどの利点を持ち、さらに公共余暇施設、企業内余暇施設の不足などもあって商業施設における余暇活動が盛んであるが、勤労青少年の余暇活動の場としては次のような問題点も指摘される。
- （イ）健全な余暇活動の施設であるか否かは利用者個人の判断に委ねられており、宣伝に乗ぜられやすい。
- （ロ）衝動的に利用する面が強く、このような衝動的行動は刺激性の強いものに引かれることになりやすく、やがては不健全な余暇活動に発展していく傾向がある。

このことは、ギャンブルに端的にあらわれ、場合によっては生活そのものを破壊する危険性がある。
- （ハ）商業施設の中には、適正利潤以上の利用料金をとるものがあり、勤労青少年の負担能力との関係で利用を阻害しているものがある。
- （ニ）余暇活動がセット化され、一定のコースを一定の順路で、一定の料金を支出して終りというような主体性のない安易なワンセット型のレジャーになりがちである。
- （ホ）ブームに乗って設置されたり廃止されたりする傾向が強く、中には自然環境を破壊するものがある。

5 余暇活動と健康

(1) 勤労青少年の体力

まず体力では、全日制高校生に比べ15才ですでに運動能力総合テスト点で1.0点、体力診断テスト総合点で0.7点劣っているが、これが3年後の17才になると、全日制高校生に比べ、運動能力総合テスト点で1.9点の格差を生じている。

さらに、大企業に働く勤労青少年と中小企業に働く勤労青少年の体格・体力、運動能力を比較すると、15才では、大企業の勤労青少年よりも中小企業の勤労青少年の方が体力、運動能力ともすぐれているのが、16才で逆転し、大企業の勤労青少年の方が体格・体力、運動能力ともすぐれている。

全日制高校生と勤労青少年の体格・体力、運動能力比較

	全 日 制 高 校 生			勤 労 青 少 年		
	15才	16才	17才	15才	16才	17才
身長 (cm)	165.6	167.6	168.4	163.6	165.6	166.7
体重 (kg)	54.6	57.0	58.9	53.9	56.5	58.2
胸囲 (cm)	82.6	84.5	86.1	81.9	83.6	85.1
50 m 走 (秒)	7.5	7.4	7.3	7.7	7.5	7.4
走り巾とび (cm)	435.2	448.0	460.8	422.5	429.9	447.0
懸垂 (回)	7.4	8.5	9.0	8.0	8.3	9.2
持久走 (1,500m秒)	359.9	357.6	361.3	358.3	358.6	357.8
垂直とび (cm)	56.6	58.9	60.0	53.8	55.4	57.3
背筋力 (kg)	127.3	137.6	141.4	125.0	135.2	140.7
握力 (kg)	42.3	44.6	46.9	41.7	44.7	46.1
運動能力総合テスト得点	38.6	42.7	45.5	37.6	39.8	43.6
体力診断テスト総合得点	23.3	24.9	25.4	22.6	23.7	24.6

資料：文部省 体力・運動能力調査報告書（47年度）

勤労青少年の体力の企業規模別比較、企業規模別（大企業と中小企業）からみた平均値の差の有意性（男子）

種 目	区 分	15		16		17		18		19		20	
		大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業
体 格 運動能力テスト 体力診断テスト	1 身体	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	2 体重	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	3 胸囲	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	4 座高	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	5 50 m 走	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	6 走り幅	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	7 ハンカチ投げ	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	8 懸垂	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	9 持久走	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	10 運動能力テスト	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	11 反復横とび	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	12 垂直筋力	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	13 握力	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	14 伏臥上体前屈	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	15 立位体前屈	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	16 踏み台昇降	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	17 体力診断テスト	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※
	18 総合計	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※	※※

（注）※※印は1劣、※印は5劣レベル

資料：文部省 体力・運動能力調査報告書（41年度）

(2) 青少年特有の疾病

イ 昭和 47 年厚生白書によれば、年令階級別死因の第 1 位にあげられるものは、

1 ～ 34 才 事 故

35 ～ 64 才 悪性新生物

65 ～ 84 才 脳血管疾患

となっている。

事故死のうち交通事故を交通災害統計でみると、15 ～ 19 才では、人口 10 万人当り 23.6 人の死者を出し、その大部分が車輛等の運転等による災害である。

第 2 位にあげられるのは、

15 ～ 24 才 自 殺

と、青年期における自殺があげられている。

この自殺の原因を警察庁の業務統計でみると、20 ～ 24 才の男子では精神さく乱 25.6 %、えん世 18.8 %、失恋 17.6 % などが高く、同年代の女子では失恋 30.6 %、えん世 14.0 %、家庭不和 11.1 % などが高い。

年令別・原因別青少年自殺者数

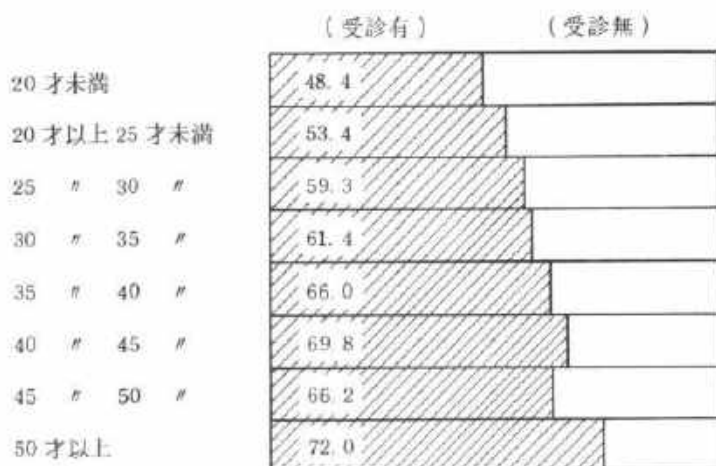
(単位人)

原 因	15 才		16 才		17 才		18 才		19 才		20～24 才	
	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女
総 数	2	8	17	16	10	20	21	35	43	78	324	504
家庭・親族不和	0	1	2	1	0	2	1	4	2	10	15	56
失 恋	0	2	1	7	0	7	4	10	11	25	57	154
え ん 世	0	1	0	2	2	2	3	7	3	8	61	69
精 神 さ く 乱	1	0	2	2	1	1	4	6	5	12	83	48
疾 病	0	0	2	0	1	1	3	0	2	2	32	30
結(離)婚問題	0	0	0	0	1	1	1	1	0	9	16	41
そ の 他	1	4	10	4	5	6	5	7	20	12	60	106

資料：警察庁 業務統計(47 年)

ロ ついで、労働者の疾病発生状況をみると、48 年 2 月中に、疾病・負傷等により診療機関で受診した者は、20 才未満の労働者で 48.4 %、20 ～ 25 才で 53.4 % となっており、年令が高くなるに従って受診率も高くなっている。

年齢階級別診療状況



資料：労働省「労働者の疾病休業等に関する調査報告（48年2月）」

これを疾病の部位別にみると、勤労青少年は、呼吸器系疾患の比率が高く、また消化器系疾患も比率は高いが年齢階級別の差はあまりみられない。

年齢別交通災害死者数

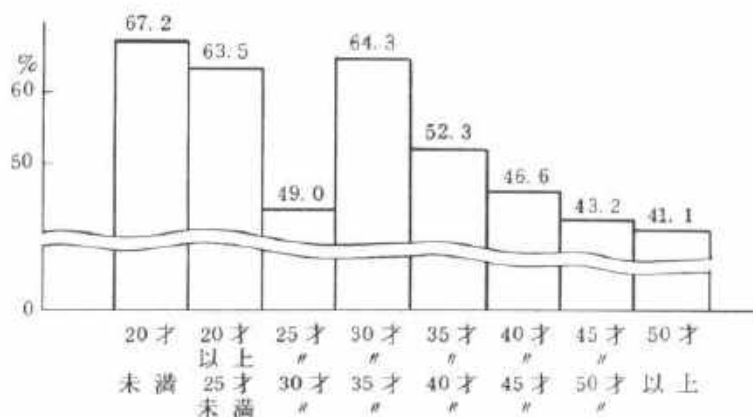
（単位 人）

年 令	死 者 計		内 歩 行 者	
	死者数	人口 10 万人当り	死者数	人口 10 万人当り
10～14才	250	3.2	70	0.9
15～19才	2,032	23.6	90	1.0
20～24才	1,923	17.2	164	1.5
25～29才	1,126	13.1	153	1.8

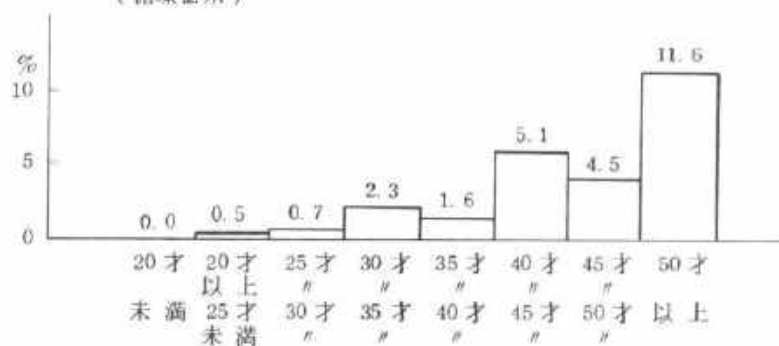
資料：交通災害統計（46年）

年齢階級別特定疾患の占める割合

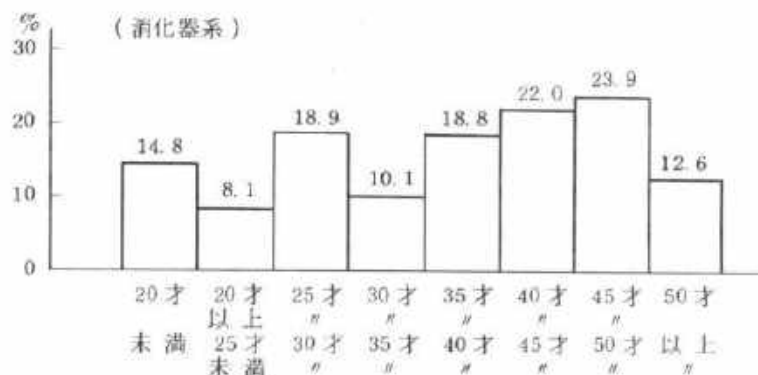
(呼吸器系)



(循環器系)

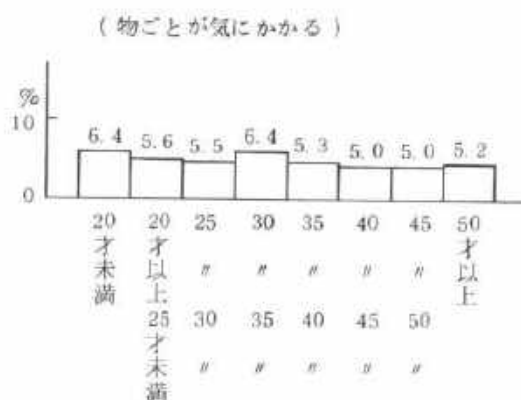
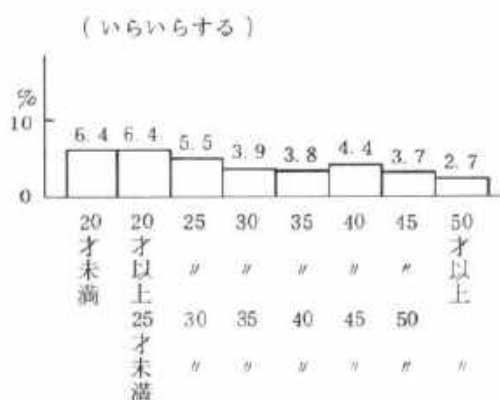
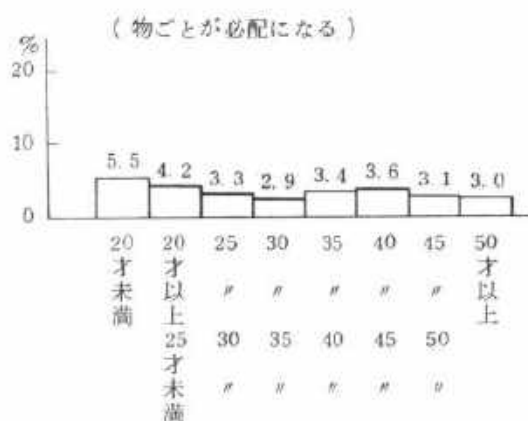
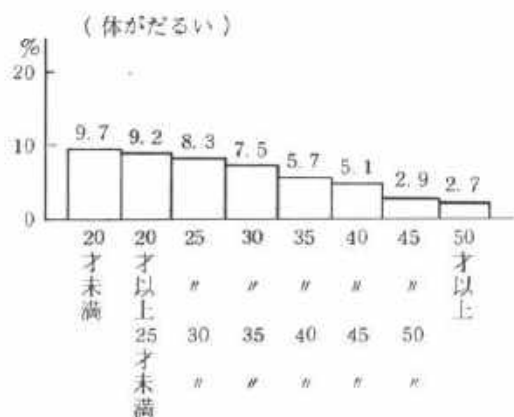


(消化器系)



資料：労働省 労働者の疾病休業等に関する調査(48年2月)

ハ つぎに疾病に関する自覚症状をみると、体がだるいと答えた者は 20 才未満の 9.7%、20～25 才未満の 9.2%が他の年齢階級に比べて高く、またいらいらする、物ごとが心配になる、物ごとが気にかかる等精神的症状を訴える者が多く勤労青少年の精神的不安定を示しているといえよう。



資料：労働省 労働者の疾病休業等に関する調査（48年2月）

(3) 勤労青少年と業務上災害

不安全な作業行動による災害発生状況を年齢別にみると 20～24 才が最も高く、青年期の行動の一面をあらわしている。

不安全な行動別、年齢階級別死者数

(単位:人)

不安全な行動	計	17才以下	18～19	20～24	25～29	30～34	35～39	40～44	45～50	51～54	55～59	60才以上	分類不能
計	140,212	5,982	8,831	18,755	16,720	16,197	16,800	14,922	15,282	7,705	8,584	8,411	2,013
安全装置を無効にする	2,781	223	240	480	392	301	258	255	211	141	111	129	40
安全装置の不覆行	6,990	304	573	989	935	816	877	801	720	405	262	245	63
不安全な放置	3,996	133	227	490	393	532	390	514	438	182	310	324	63
危険な状態を作る	3,322	58	185	382	390	376	458	337	458	221	271	159	27
機械装置等の使用指定外の使用	4,208	199	354	749	441	495	449	390	454	162	194	286	35
運転中の機械装置等の掃除、注油、修理点検等	10,367	669	836	1,549	1,469	1,220	1,101	1,093	828	524	501	427	150
保護具、服装の欠陥	4,367	127	222	719	515	451	557	343	469	247	281	373	63
その他危険場所への接近	25,106	1,140	1,574	3,167	2,525	3,128	3,036	2,573	3,058	1,264	1,530	1,715	396
その他の不安全な行為	16,590	715	979	2,011	2,182	1,874	1,949	1,892	1,849	944	866	1,091	238
運転の失敗(乗物)	3,496	155	297	720	475	383	396	352	329	149	162	54	24
誤った動作	42,744	1,660	2,385	5,323	4,932	4,899	5,341	4,635	4,841	2,479	2,905	2,654	690
その他の不安全な行動	7,878	302	458	1,037	1,078	828	995	794	876	474	540	415	81
不安全な行動のないもの	5,843	184	290	815	731	650	713	672	515	342	442	439	50
分類不能	2,524	123	211	324	262	244	280	271	236	171	209	100	93

資料:労働省 産業安全年鑑(45年)

IV 余暇活動指導者

1 公共施設等における指導者

(1) 勤労青少年ホーム指導員

勤労青少年ホームには、館長のほか、勤労青少年福祉法第 16 条で「勤労青少年ホーム指導員」が置かれており、現在約 270 名の指導員がいる。この指導員は、勤労青少年の各種の相談に応ずると共に、レクリエーション、クラブ活動等に対し必要な指導及び助言を行うこととなっている。また、勤労青少年ホーム指導員の資格についても、労働省の行う「勤労青少年ホーム指導員資格講習」を終了した者とされている。

昭和 48 年までに、「勤労青少年ホーム指導員資格講習」を終了した者は約 350 名である。

(2) 地方公務員である指導者として、ユースホステル（国営）に 74 人、青年の家に 525 人がおかれている。なお、公共体育施設でも専任の指導者をおく傾向にある。

(3) 施設に属さない指導者として、市町村教育委員会に、スポーツ振興法第 19 条に基づいて約 3 万 7 千人（46 年 5 月現在）の体育指導員がおかれている。

(4) 社会教育を行う者に専門的、技術的指導、助言をするために全国に約 3,300 人の社会教育主事がおかれている。

(5) 公民館において、青年学級、定期講座、討論会、講習会、展示会等公民館行事を推進するために、10,674 人（46 年度）の公民館主事がおかれている。

2 企業内余暇活動指導者

(1) 法律に基づくものとしては、勤労青少年福祉推進者（勤労青少年福祉法第 13 条）が、20 才未満の勤労青少年 20 人以上を雇用する事業所に 1 人以上置かれることになっており、昭和 48 年現在約 7,400 事業所に置かれている。

また、法律には基づかないが、労働福祉行政（通達）として勤労青少年福祉推進者を置くに至らない中小事業所については、その業者団体又は地域団体（商工会議所等）内に、勤労青少年の保護福祉

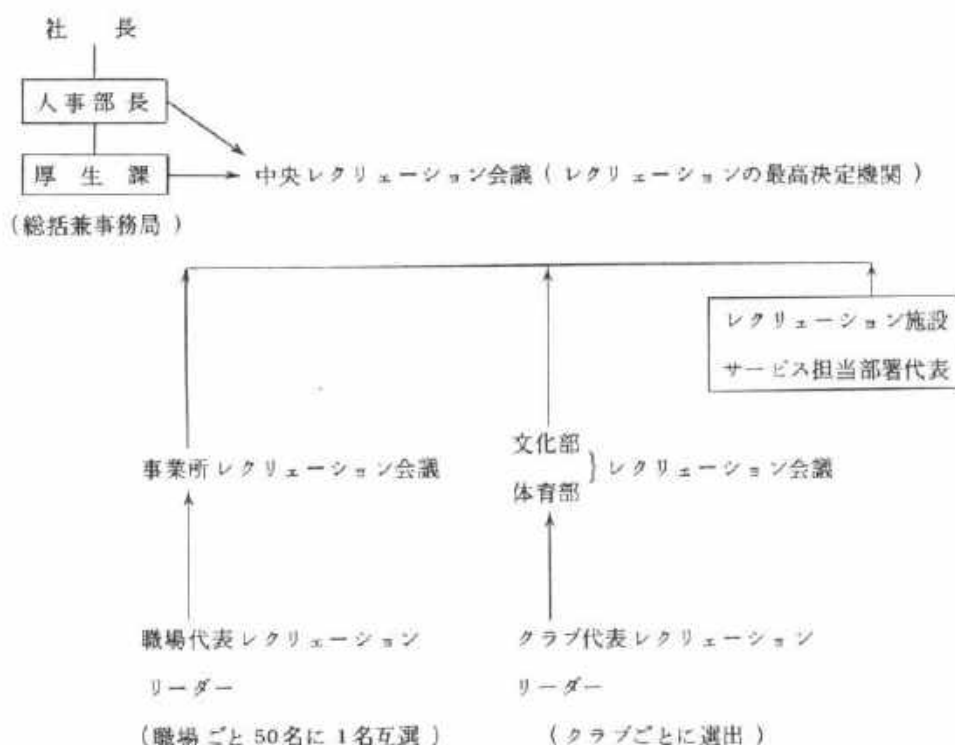
を担当する「年少労働者福祉員」が置かれている。

(2) 企業内余暇活動の指導組織

従来、労務管理の一環として、労務を担当する部署が、いわゆる片手間に余暇指導を行っていたものが、近時週休2日制の普及と相まって、余暇活用が重要視されるに至り、余暇活用を専門的に扱う組織が確立されてきている。

また、これと合わせ職場からのレクリエーションリーダーを選出し、企業組織とは別の組織で企業内余暇活動の推進を図っているところもある。

A社の例を示すと、



(注) □内は企業代表

この職場レクリエーションリーダーに対し、職場単位に1人当たり300円の活動費を交付し、自主的に職場レクリエーションを企画実施することによって職場レクリエーションを活発化する方法をとっている。

また、同社では、従来職場レクリエーションリーダーに対し、会議等と併せ年2回、1泊2日程度の講習を実施していたが、今後は年2回、3日間位の定型化したレクリエーションリーダー講習会を

開く方向にある。その他、日本レクリエーション協会等の外部機関の講習に積極的に参加（費用の大部分を企業が負担する）させている。

上図のほか、能力開発センター（長は、取締役等が就任している。）等のある企業では、それらの部署から参加したり、あるいは、労働組合の代表が参加したりする例が多いが、基本的には、職場のレクリエーションリーダーと企業の代表による合議による余暇活用指導が一般的である。

なお、形はいろいろあるが大企業は、レクリエーションリーダーの養成に努めており、民間の養成機関等で指導者養成を図っている。

- 3 主として勤労青少年を対象とする民間指導者養成団体としては、（財）日本レクリエーション協会、（社）日本経済青年協議会、（社）勤労厚生協会、（財）勤労青少年グループワーク協会、全国文化体育連盟、YMCAなどがある。

4 商業余暇施設の指導者

商業余暇施設の中でも、技術ないし習練を要する余暇活動については、初心者に対する指導等のために、ボーリング場の指導員、スキー・スケートの指導員、水泳の指導員、ゴルフの指導員等の指導員がそれぞれの商業施設に専属して置かれている。

これらの指導員は、検定等による資格を要するもの（スキーの指導員等）もあるが、養成方法、資格要件が必ずしも明確でない場合が多く、その実態は明らかでない。

このほか、お茶、お花、料理、和洋裁等については、それぞれの流派ごとの指導者がおり、自ら教室、学校等を開いたり、勤労青少年ホームや企業等から講師として招かれたりして指導している。

5 余暇指導者の問題点

施設と車の両輪をなす指導者についてみると、現状では施設の設置に対し指導者の配置はかなりの遅れがみられる。

- (1) まず、公共施設についてみると、勤労青少年ホームのように法律で置くことを定められている場合を除き、余暇施設には管理者は置かれているが、施設の利用に対する専任の指導者が置かれていないものがある。
- (2) また、企業内余暇活動でも、指導者不足と指導体制の問題がある。とくに企業の組織として福利厚生担当部署の拡充、勤労青少年福祉推進者の配置などの拡充とともに、職場レクリエーションリーダーによる職場のレクリエーション指導体制が、まだ十分に確立されていない。

(3) ついで、商業余暇施設の指導者についてみると、技術的な余暇施設には、初心者を対象とした技術指導者を置いているものがあるが、利用者全体を指導するのではなく個人指導であり、かつ、概ね有料であって、単に技術指導をするに止っている。

(4) これら公共、企業内、商業施設を問わず、余暇の有効活用を指導する指導者が不足しており、指導者に対する社会的認識が浅いこと等もあって、特に技術的専門的指導者が企業内に埋もれてしまい、勤労青少年のニーズに応じていない。

(5) 指導者養成について外国の例をみると

米国：大学にレクリエーション専攻課程が置かれており（1967年178校）、コミュニティーセンター等公共施設での指導のほか、レクリエーション行政機関で専門の仕事に従事する指導者の養成を行っている。

英国：国立コース・リーダー養成カレッジ（1年）、教育カレッジ、継続教育カレッジ（2年）、民間団体等により養成している。カレッジ卒業生には、青少年指導資格証書が授与される。

フランス：民衆教育研修所（宿泊制）で養成している。なお、無報酬の青少年指導者となるために研修を受ける25才未満の勤労者に対しては、1週間の特別休暇制度がある。また、民衆教育主事は国家免許制度をとっている。

デンマーク：レクリエーションクラブ、ユースクラブの専任教員は、養成カレッジで2年間の教育を受けた者とされている。（参考資料）

V 勤労青少年余暇対策

1 勤労青少年余暇活動の展望

わが国の社会は今日高度経済成長から福祉優先の社会へと大きく転換しつつあり、勤労青少年の余暇活動を取りまく諸情勢は大きく変ぼうをとげることになるであろう。

(1) 労働時間の短縮については、労働者生活ビジョン懇談会は「従来の労働時間減少傾向、週休2日制の普及状況、所得水準との関係、国際経済動向等を考慮すると、1980年代早期までには完全週休2日制、週40時間労働制が全産業界に一般化するとみこまれる」としている。このように労働時間の短縮、週休2日制の実施等は今後一層そのテンポを早めることになるであろう。

(2) 週休2日制の普及は、従来の休日のようにゴロ寝、テレビ等の視聴やセットされた旅行等にあてられていた余暇活動の反省として『2日の休日』は自己の能力や人間性を高め、体力と健康の増進をはかるための時間として、地域社会とのかかわりにおいて積極的に活用するよう余暇活動に対する考え方、活動の内容が大きく変わっていくであろう。

(3) このような状況のもとに、人生経験の浅い勤労青少年が自らの余暇を自己の能力開発と人間性回復のために、そのあり方、活動の内容等について設計（余暇設計）できるように、指導し、援助するための指導者の必要性が高まるであろう。

また、余暇施設におかれる指導者についてのニーズも高まり、全体として、指導者の養成、確保についての認識が高まるものと考ええる。

(4) 企業内余暇施設は増設されようが、これには、土地問題、企業の考え方等もあって、その設置数は勤労青少年の多様な欲求を満たすに足る量とはならないであろう。

(5) そのために、企業では、他企業との相互利用、商業施設の活用等を図るであろうし、中小企業等では共同施設の設置や公共施設の活用の必要性がさらに高まるであろう。

(6) 企業は勤労青少年の多様な余暇活動のニーズに対応し、各種のプログラムを提供できるよう施設の有効活用を促進するとともに、企業内余暇活動の指導体制を整備していく必要性が高まるであろう。

- (7) 職場レクリエーションリーダーの養成が急務となり、民間養成機関へ委託して養成する企業が増加するであろうし、公共の養成機関の設置に対する要望が高まるであろう。
- (8) 公共の余暇活動施設とくに勤労青少年ホーム等のように、施設と指導者を併せ設置する施設は、設置に対するニーズが高まり、利用が活発化するものとみられる。
また、学校施設等の授業時間外開放等に対する要望が高まるであろう。
- (9) 商業施設も現在の利益を求めて乱立するあり方が、社会的要求のもとに、リゾート・タウン型に変わっていくとみられる。
- (10) 都市化の進行に伴い、人間性回復、自然回帰が強まり、自然遊歩道等の整備が必要であり需要が高まるであろう。

これらを総合的にみると、公共施設、企業内施設、商業施設が相互に補完しながら、生活圏余暇活動施設と広域圏余暇活動施設が十分に機能するような形で整備されていく必要性が痛感される。

2 勤労青少年自身の余暇設計とその援助

勤労青少年の健全な余暇活動の推進を図るためには、国および地方公共団体の余暇施策の推進と企業の余暇対策とが相まって、勤労青少年自身が自らの余暇活動のあり方を確立すること（余暇設計）とそのための指導援助が必要である。

(1) 勤労青少年自らの余暇設計

勤労青少年は、増大する余暇時間に対応し、自らの余暇活動のあり方を自ら設計することが大切である。

そのためには、自己の置かれている自然及び社会的環境を十分には握し、各自の個性に応じた余暇活動ができるように次の事項に留意する必要がある。

(イ) 労働時間、休日等の現状と展望

(ロ) 自己の余暇活用に対する欲求の認識

生涯の趣味、生涯の学習に対する認識人生設計に基づく余暇のあり方等基本的認識

(ハ) 余暇時間内における余暇活動の配分

健康で豊かな人間として成長するためには多様なレクリエーション活動を行う必要がある。すなわち、

a 生涯の趣味、学習などを深く極めるための余暇活動

- b 体力づくり、健康増進のためのスポーツ
 - c 職業人としての成長のための職業教育
 - d 地域社会への奉仕
 - e 資格取得の学習活動
 - f 自然とのかかわりと能力の限界への挑戦
- など、総合的な余暇活動をするよう努めること。

(c) 余暇施設の有効活用

さらに、これらの余暇活動の実施にあたっては、公共施設、企業内施設、商業施設等の設置状況、内容等を十分には握し、有効に活用すると共に、施設の運営等に積極的に協力する必要がある。

(d) 余暇活動と費用

余暇活動による楽しさとこれに伴う支出は必ずしも比例するものではないことを認識し、最少の支出で最大の効果を得るような余暇活動のあり方を認識すること。

(2) 勤労青少年の余暇設計に対する指導援助

イ. 余暇設計指導者

すべての勤労青少年が、自己の余暇を自ら設計できることが望ましいが、現実には、勤労青少年が余暇を設計できるように指導したり、勤労青少年の「余暇設計」の結果について適切な指導、助言をすることができる指導者が必要である。

なお、この余暇設計指導者（参考資料参照）は、勤労青少年の余暇活動についての、すぐれた専門的能力と熱意が必要であることはいうまでもない。このような指導者を養成するためには、相当長期にわたる研修と、一定の資格制度が必要であり、それにふさわしい独自の養成機関の設置と制度の確立が是非とも必要であろう。

ロ. 勤労青少年の余暇設計指導にあたっての留意事項

- (i) 指導すべき勤労青少年個々の労働時間の推移はもとより、地域、同業種、さらにわが国全体の労働時間、賃金等の推移を充分見極めておくこと。
- (ii) 余暇活動は、勤労青少年自身のものであり、自らの余暇は自らの手で有効活用しなければならないものであることを充分認識させること。
- (iii) 勤労青少年の意識やニーズの方向を的確には握すると共に、常に時代を先取りする能力を備えること。
- (iv) 指導者は、あくまでも勤労青少年と一緒に考えてやるという立場を貫くべきであって、自己の人生観をおしつけるようなことのないよう十分留意すること。
- (v) 各種講習会等で、当初参加するが長続きしないのは、講師等の魅力不足などのほか、運営等にあたってオンシキセにならないうえが指摘されている。指導にあたっては、どうすればオンシキセに

ならないかを十分理解しなければならない。

- (イ) 多様化する余暇活動の欲求を十分に満たすため、企業内余暇施設、公共余暇施設の活用はもとより、商業施設の場所、内容まで充分は握し、有機的連携を保ちながら幅広くこれらを活用するように配慮すること。
- (ロ) 余暇時間内において、健康の増進、資格取得等のための学習、趣味としての余暇活動等を有機的に配分し、それぞれ適当に活動しうる場と機会を与えるよう配慮しなければならない。

3 企業の余暇対策

企業内余暇活動をさかんにするか、地域社会における公共施設を中心とする余暇活動を重視するかは議論のあるところであるが、わが国の現状においては、公共施設の不足などの理由もあり、当面は、以下のような企業の余暇対策をとりつゝ、一方において公共施設の整備拡充を図る必要があると考えられる。企業は、自社の労働時間、休日、賃金、企業内福祉施設の設置状況等、勤労青少年の余暇活動をとりにくく諸条件を基礎とし、勤労青少年の余暇活動に対する基本方針を確立するとともに、それに基づく具体的な対策を樹立しなければならない。

過去の例をみると、一部の企業が余暇対策を開発、リードし、大部分の企業が世間並みという形でこれに追随していたようなケースが多いように見受けられるが、流行に敏感な勤労青少年の欲求に即応した対策を立てることが必要であることを認識すべきであろう。

個々の企業が余暇対策を実施するにあたっては、次のようなことが重要であると考えられる。

(1) 勤労青少年の余暇活動に対する指針の策定

企業内勤労青少年の余暇活動をとりにくく諸条件をは握し、健全な余暇活動のあり方に対する基本的認識のうえにたって、企業としての対策の方向、企業内施設設置計画、余暇活動指導体制の整備、公共施設等の有効活用に対する援助、協力の方法など、勤労青少年の健全な余暇活動の推進を図るための基本方針を策定すること。

(2) 企業内余暇施設の拡充

- イ (1)の指針に基づく施設の整備はもとより、現有施設の有効活用等総合的活用を図ること。
- ロ 無理をして至れり尽せりの施設を設置することを考えるより、当面する勤労青少年の欲求に応ずるために、さしあたり材料置場を整理してグラウンドを作るなどの簡便な施設整備を図ること。
- ハ 当面、独立の施設を設置することが困難な中小企業等では地域又は同業者の集団等による共同余暇施設を設置するように努めること。
- ニ また、公共余暇施設の有効活用を図るとともに、公共余暇施設の設置に対する要望や、運営に対する積極的な協力を行なうこと。

ホ 各企業は、それぞれ自らの企業努力によって余暇施設を整備すると共に他企業との相互利用を促進することなどによって当面する勤労青少年の健全な余暇活用場の提供しなければならない。

(3) 企業内余暇活動指導体制の確立と指導者養成確保

余暇活動の指導については、

イ 企業内余暇対策組織の確立

余暇問題を専門的に担当する部門を設ける等、(1)の指針に基づく企業内体制を整えること。

この体制の中で、企業から任命される企業組織内の指導者（例えば勤労青少年福祉推進者等）と、職場から選出されるレクリエーションリーダーとが、相互に補完し合いながら余暇対策を進めていくことが必要である。

ロ 余暇活動指導者の養成確保

イの体制のもとで優秀な指導者を養成し、確保するにあたっては、まず、指導者の処遇を改善することが必要になる場合もあろう。また、これらの指導者を国、地方公共団体、民間指導者養成機関等の養成研修に積極的に参加させるほか、企業内においても定期的養成に努める必要がある。

さらに、スポーツ等の指導にあたっては、過去に選手であった者などが、生産部門などに埋れている例も多いので、できるだけこのような者を発掘し、有効に活用すると共に、企業相互間においてこれを利用し得るような体制の整備が必要であらう。

4 国及び地方公共団体の余暇施策

国及び地方公共団体は、勤労青少年が健全な余暇活動ができるよう次のような施策を講ずる必要がある。

(1) まず、勤労青少年余暇活動施設に対する施策としては、

イ 勤労青少年が、日常の健全な余暇活動の場として必要な数を満たすに足る公共余暇施設を設置すること。

ロ 日常余暇施設とともに、勤労青少年の視野を広げ、相互交流を促進するための広域的余暇施設の設置を促進すること。

ハ 公共余暇施設の設置にあたっては、勤労青少年の余暇時間の増加、余暇活動のコードを十分には掘し、各種の余暇活動が十分できるような規模とすること。

このためには、他の施設と合築する等の方法により、施設の多目的有効活用を促進することの方がより効果的な場合もある。

ニ 公共余暇施設の運営にあたっては、その運営規定を利用者側の便宜を十分考慮して設定すると共に、施設管理職員の勤務時間、処遇等に関し、特別な配慮を行う制度を確立する。

ホ なお、開館、閉館時間や利用者の範囲、利用の条件等を十分に考慮し、弾力的運営を図ることが必要である。

公共施設は、やゝもすると、いわゆるお役所的運営に陥りやすい欠点があるので、これを排除することが必要である。

ヘ 公共余暇施設には、必ずそれに所属する専任の指導者を置くこと。

施設と指導者があくまでも一体となって初めて真に勤労青少年の健全な余暇活動に対する指導援助ができるものであるという積極的姿勢が必要である。

ト 公共余暇施設の利用を促進し、勤労青少年の健全な余暇活動を推進するために、あらゆる機会をとらえて、施設の内容、行事等を積極的にPRする必要がある。

チ また、学校開放については、開放時の管理責任者を学校長から専任の管理者にうつすことによって学校開放を促進するなど、管理体制、行政組織体制を前向きに整備するよう努めること。

(2) つぎに、勤労青少年余暇活動に対する指導者についてみると、いろいろの分野で各種の指導者が必要になっているが、とりあえず当面する勤労青少年の余暇活動に対処するための指導者の養成確保の施策としては、

イ 地方公共団体は、その組織の中に勤労青少年の余暇設計を指導できる指導者を置くこと。

この指導者は、勤労青少年福祉推進者等の指導者を指導し、あるいは個々の勤労青少年に直接余暇設計の指導を行うこととする。

ロ このために、国は、勤労青少年の余暇設計を指導できる指導者を養成する専門機関を設置し、積極的に養成すること。

ハ 企業内における余暇についての指導者の設置を勧奨すると共に、選任された指導者に対し、定期的に研修し、その資質の向上に努めること。

ニ 特定の技術的専門指導者については、その養成が困難であるため、民間に埋もれている指導者を発掘し、勤労青少年の余暇指導に関する基本事項の講習を行った上で、公共・企業内各施設において相互に有効活用できるような措置を講ずること。

ホ イ～ニの措置を講ずると共に、国は、常設的な養成機関を設置し、この機関において相当長期にわたる指導者養成研修を実施し、終了者に免許を与え、これらの者を企業、公共施設に配置させる等の措置を検討する必要がある。

(3) ついで、企業内余暇活動に対する指導援助に対する施策としては、

イ 企業の勤労青少年余暇活動指針の策定に対する指導援助

ロ 企業内指導者に対する講習会等の実施等

ハ 施設、指導者等の企業間相互利用の促進

ニ 勤労青少年の余暇活動に関する資料等の公開

(4) さらに、勤労青少年育成関係者に対する施策としては、

イ 民間の勤労青少年育成団体に対する積極的な指導、援助を推進すること。

ロ 地方公共団体、公共余暇施設、企業又は企業の団体等で構成する定期的な連絡協議等を行うための連絡協議会等を設置すること。

資 料 編

主な週休制の形態別企業数の割合（調査産業計）

（単位：％）

企業規模	合計	週休	週休	週休 2 日制						その他
		1日制	1日半制	計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回	
計										
45年	100.0	88.3	3.2	4.4	0.4	0.2	1.0	1.3	1.6	4.0
46年	100.0	89.1	3.3	6.5	0.4	0.3	2.2	1.3	2.4	1.1
47年	100.0	83.1	3.4	13.2	1.0	0.3	3.5	1.7	6.8	0.3
48年	100.0	65.6	3.8	30.0	1.5	0.6	6.9	5.7	15.3	0.7
1,000人以上										
47年	100.0	42.0	5.9	52.0	6.6	4.0	14.4	9.5	17.5	0.1
48年	100.0	25.6	3.8	70.4	11.8	5.2	18.4	14.5	20.5	0.2
100～999人										
47年	100.0	73.8	4.9	21.1	2.1	0.7	5.5	3.6	9.3	0.2
48年	100.0	54.4	4.1	41.3	3.1	1.6	8.5	8.7	19.4	0.2
30～99人										
47年	100.0	88.0	2.8	8.8	0.4	0.0	2.3	0.6	5.4	0.4
48年	100.0	71.2	3.6	24.2	0.5	0.1	5.9	4.3	13.5	1.0

〔注〕「その他」とは、週休日の定めが季節や事業の繁閑によって異なるもの及び不明のものを示す。

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査

週休制の形態別労働者数の割合（調査産業計）

（単位：％）

企業規模	合計	週休	週休	週休 2 日制						その他
		1日制	1日半制	計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回	
計										
45年	100.0	71.4	7.6	17.9	4.5	1.1	3.9	2.9	5.5	3.2
46年	100.0	68.1	7.3	24.0	4.4	0.7	5.6	5.0	8.2	0.6
47年	100.0	58.2	5.5	35.9	5.8	2.0	9.9	6.9	11.3	0.4
48年	100.0	41.0	3.9	54.7	9.9	2.7	12.8	12.0	17.2	0.4
1,000人以上										
47年	100.0	30.1	6.7	62.6	11.3	4.2	17.8	13.7	15.6	0.5
48年	100.0	16.0	3.4	80.2	20.7	4.7	19.5	17.6	17.6	0.4
100～999人										
47年	100.0	69.9	5.5	24.3	3.4	1.0	6.2	3.7	10.0	0.3
48年	100.0	49.5	4.2	46.2	4.8	2.2	10.1	10.6	18.5	0.2
30～99人										
47年	100.0	86.9	3.2	9.6	0.4	—	2.8	0.7	5.8	0.3
48年	100.0	70.0	4.2	25.1	0.6	0.1	6.2	4.7	13.6	0.7

〔注〕「その他」とは週休日の定めが季節や事業の繁閑によって異なるもの及び不明のものを示す。

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査

産業及び主な週休制の形態別企業数の割合

(単位：%)

産 業	合 計	週 休 1日制	週 休 1日半制	週 休 2 日 制						その他
				計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回	
調 査 産 業 計	100.0	65.6	3.8	30.0	1.5	0.6	6.9	5.7	15.3	0.7
紙 業	100.0	91.6	0.3	5.9	0.0	0.7	2.4	0.7	2.1	2.1
建 設 業	100.0	86.7	1.8	7.6	0.1	0.0	2.2	0.7	4.6	3.9
製 造 業	100.0	69.0	2.4	28.6	1.6	0.9	5.4	6.6	14.1	0.1
食 料 品	100.0	84.1	0.0	15.9	1.2	0.5	2.2	2.1	9.9	0.0
織 維	100.0	68.9	0.4	30.7	0.0	0.0	2.8	1.0	27.0	0.0
衣 服	100.0	63.9	2.7	33.4	0.0	0.0	3.8	6.2	23.4	0.0
木 材、木 製 品	100.0	92.5	1.2	6.3	—	—	0.0	1.5	4.8	—
家 具、装 備 品	100.0	84.1	1.6	14.3	0.7	0.4	2.6	1.1	9.4	—
パ ル プ、紙	100.0	68.2	1.2	30.6	0.1	3.5	2.8	7.2	17.0	—
出 版、印 刷	100.0	71.7	5.5	22.8	2.5	0.7	2.3	3.3	14.1	—
化 学	100.0	48.3	6.1	45.5	1.1	0.2	9.5	15.8	19.0	—
石 油、石 炭	100.0	46.2	3.2	50.5	9.7	3.2	14.0	10.8	12.9	—
ゴ ム	100.0	73.5	1.4	25.2	1.8	—	4.5	2.5	16.3	—
なめしかわ、毛皮	100.0	78.0	1.4	20.6	—	1.4	4.9	2.1	12.2	—
窯 業、土 石	100.0	90.5	2.4	7.1	0.8	0.1	1.9	3.0	1.4	0.0
鉄 鋼	100.0	75.2	1.7	23.1	0.5	0.6	5.7	3.1	13.2	—
非 鉄 金 属	100.0	49.6	2.9	47.6	3.3	—	12.8	13.4	18.1	—
金 属 製 品	100.0	78.0	1.2	20.8	2.2	0.1	3.7	5.3	9.5	—
一 般 機 械	100.0	58.7	3.3	38.0	0.7	1.0	7.7	12.0	16.5	—
電 気 機 器	100.0	38.9	5.0	56.1	5.3	4.1	13.1	18.8	14.8	—
輸 送 用 機 器	100.0	52.0	1.0	47.0	6.0	2.6	13.7	10.6	14.0	—
精 密 機 器	100.0	52.4	5.6	40.0	3.1	2.2	8.6	12.8	13.2	2.1
武 器、そ の 他	100.0	73.1	4.2	22.6	1.0	0.4	6.2	5.0	10.0	—
卸 売 業、小 売 業	100.0	44.7	7.6	46.8	1.8	0.1	12.6	6.7	25.7	0.9
卸 売 業	100.0	42.1	10.1	47.8	0.9	0.0	12.4	8.8	25.7	0.0
小 売 業	100.0	52.4	0.0	44.1	4.3	0.4	13.4	0.3	25.6	3.5
金 融・保 險 業	100.0	5.2	9.4	85.4	1.3	—	11.0	15.1	58.0	—
不 動 産 業	100.0	51.6	9.3	39.1	4.6	0.8	12.8	6.8	13.9	—
運 輸 通 信 業	100.0	83.0	1.8	15.1	1.5	1.0	4.4	4.6	3.7	—
電気・ガス・水道・熱供給業	100.0	17.2	44.8	37.9	1.1	1.1	26.4	3.4	5.7	—

(注) 「その他」とは週休日の定めが季節や事業の繁閑によって異なるもの及び不明のものを示す。

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査（48年）

産業及び週休制の形態別労働者数の割合

(単位：%)

産 業	合 計	週 休 1日制	週 休 1日半制	週 休 2 日 制						その他
				計	完全	月3回	隔週	月2回	月1回	
調 査 産 業 計	100.0	41.0	3.9	54.7	9.9	2.7	12.8	12.0	17.2	0.4
鉱 業	100.0	79.3	2.9	17.6	—	0.9	16.0	0.3	0.4	0.3
建 設 業	100.0	74.1	10.8	13.6	1.0	—	5.1	1.3	6.3	1.6
製 造 業	100.0	35.3	2.3	62.1	15.0	3.2	13.6	13.2	17.1	0.3
食 料 品	100.0	62.7	1.4	36.0	0.9	2.7	2.4	7.0	22.9	—
織 維	100.0	40.3	1.0	58.7	—	0.8	8.1	6.2	43.6	0.0
衣 服	100.0	46.5	1.9	51.6	0.2	—	6.2	8.6	36.6	—
木 材、木 製 品	100.0	81.6	1.1	17.3	—	—	0.7	3.5	13.0	—
家 具、装 備 品	100.0	63.2	1.3	35.5	3.7	2.6	12.6	3.6	13.1	—
パ ル プ、紙	100.0	37.1	4.2	58.7	1.2	10.2	12.2	11.9	23.1	—
出 版、印 刷	100.0	54.9	7.0	37.9	4.8	0.8	5.3	5.3	21.7	0.2
化 学	100.0	20.7	3.1	76.1	4.1	3.6	22.4	32.3	13.7	0.1
石 油、石 炭	100.0	19.1	4.9	74.4	26.4	3.9	30.4	8.2	5.5	1.5
ゴ ム	100.0	48.6	0.4	51.0	5.7	—	22.0	7.2	16.1	—
なめしかわ、毛皮	100.0	59.7	0.7	39.6	—	1.3	14.0	7.3	16.9	—
窯 業、土 石	100.0	58.2	5.2	34.4	1.9	1.0	12.4	10.4	8.7	2.3
鉄 鋼	100.0	32.7	0.9	66.4	0.1	2.3	29.1	8.2	26.7	0.0
非 鉄 金 属	100.0	25.1	5.3	69.6	15.5	0.2	19.3	24.2	10.3	0.0
金 属 製 品	100.0	59.4	2.2	38.4	3.9	1.0	12.5	6.7	14.3	—
一 般 機 械	100.0	32.6	3.4	63.9	8.5	3.5	10.6	22.1	19.3	0.0
電 気 機 器	100.0	10.4	1.7	87.6	49.2	7.7	11.3	14.1	5.3	0.3
輸 送 用 機 器	100.0	13.5	0.2	86.3	40.2	2.4	23.8	15.1	4.7	—
精 密 機 器	100.0	17.6	1.9	75.9	16.8	11.1	12.1	21.5	14.3	4.6
武 器、そ の 他	100.0	51.5	5.1	42.7	9.3	1.0	11.5	7.7	13.1	0.7
卸 売 業、小 売 業	100.0	34.9	5.7	59.3	7.6	3.5	12.8	9.9	25.5	0.1
卸 売 業	100.0	28.6	9.0	62.3	2.4	0.2	15.8	14.3	29.7	—
小 売 業	100.0	45.5	0.1	54.1	16.5	9.0	7.9	2.4	18.3	0.4
金 融・保 険 業	100.0	3.3	2.2	94.6	0.3	0.0	7.7	46.0	40.5	0.0
不 動 産 業	100.0	36.2	9.9	53.9	6.7	3.1	26.7	7.4	9.9	0.0
運 輸 通 信 業	100.0	74.5	1.8	23.4	2.1	2.3	11.8	4.8	2.5	0.3
電気、ガス、水道、熱供給業	100.0	17.6	24.0	58.3	0.3	0.1	56.8	0.7	0.4	0.0

(注) 「その他」とは週休日の定めが季節や事業の繁閑によって異なるもの及び不明のものを示す。

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査（48年）

年次有給休暇の取得率（昭和44年度の実績）

（単位：％）

年代 項目	男				女			合 計
	20代	30代	40代	計	20代	30代	計	
0 %	2.9	2.6	5.4	3.6	—	—	—	2.7
10 %まで	5.7	2.6	2.7	3.6	3.7	10.0	5.4	4.1
20 "	11.4	5.1	2.7	6.3	3.7	10.0	5.4	6.1
30 "	2.9	—	8.1	3.6	3.7	20.0	8.1	4.7
40 "	2.9	12.8	8.1	8.1	3.7	—	2.7	6.8
50 "	11.4	15.4	29.8	18.9	7.4	—	5.4	15.5
60 "	2.9	15.4	2.7	7.2	11.1	20.0	13.5	8.8
70 "	5.7	7.7	10.8	8.1	—	—	—	6.1
80 "	8.6	10.3	8.1	9.0	14.8	20.0	16.2	10.8
90 "	8.6	5.1	8.1	7.2	11.1	10.0	10.8	8.1
100 "	31.3	17.9	13.5	20.8	29.7	10.0	24.4	21.6
無 回 答	5.7	5.1	—	3.6	11.1	—	8.1	4.7
計	100.0 (70)	100.0 (78)	100.0 (74)	100.0 (222)	100.0 (54)	100.0 (20)	100.0 (74)	100.0 (296)

（注）（ ）内は回答労働者数

資料：日本生産性本部 従業員の労働時間意識調査（45年）

勤続年数および年次有給休暇日数別企業数の割合（調査産業計）

（単位：％）

勤 続 年 数 有 給 休 暇 日 数	企 業 規 模 計	1,000人以上	100～999人	30～99人
勤 続 1 年				
計	100.0	100.0	100.0	100.0
5 日 以 下	1.0	0.1	0.5	1.2
6 日	77.6	20.5	67.1	83.7
7 ～ 10 日	17.1	36.7	23.4	13.9
11 日 以 上	4.3	42.6	9.0	1.2
勤 続 5 年				
計	100.0	100.0	100.0	100.0
9 日 以 下	1.0	—	0.4	1.3
10 日	75.8	19.1	63.7	82.6
11～15 日	20.2	54.6	30.4	14.9
16 日 以 上	3.0	26.3	5.5	1.2
勤 続 10 年				
計	100.0	100.0	100.0	100.0
14 日 以 下	1.6	—	0.5	2.1
15 日	75.2	21.6	64.1	81.4
16～19 日	15.7	37.2	23.5	11.8
20 日 以 上	7.5	41.2	11.9	4.7

資料：労働省 賃金労働時間制度総合調査（46年）

年次有給休暇を連続して一番長く取得した日数

(単位：%)

年代 項目	男				女			合 計
	20代	30代	40代	計	20代	30代	計	
0 日	2.9	—	2.7	1.8	3.7	—	2.7	2.0
1 日	17.1	10.3	5.4	10.8	7.4	10.0	8.1	10.1
2 日	22.9	25.6	29.8	26.2	37.1	20.0	32.5	27.7
3 日	25.7	33.3	24.3	27.9	25.9	20.0	24.3	27.0
4 日	11.4	10.3	10.8	10.8	11.1	10.0	10.8	10.8
5 日	11.4	5.1	—	5.4	3.7	10.0	5.4	5.4
6 日	—	—	2.7	0.9	—	—	—	0.7
7 日	2.9	—	5.4	2.7	3.7	—	2.7	2.7
8 日	—	2.6	—	0.9	—	—	—	0.7
9 日	—	—	2.7	0.9	3.7	—	2.7	1.4
10 日	—	—	—	—	—	—	—	—
11日以上	—	7.7	5.4	4.5	—	10.0	2.7	4.1
無 回 答	5.7	5.1	10.8	7.2	3.7	20.0	8.1	7.4
計	100.0 (70)	100.0 (78)	100.0 (74)	100.0 (222)	100.0 (54)	100.0 (20)	100.0 (74)	100.0 (296)

(出) ()内は回答労働者数

資料：日本生産性本部 従業員の労働時間意識調査(45年)

年次有給休暇を取得した理由

(単位：%)

年 代 項 目	男				女			合 計
	20代	30代	40代	計	20代	30代	計	
自分の病気のため	13.0	21.7	23.3	20.4	21.7	27.1	23.7	21.2
疲れたから	9.3	9.8	14.1	11.4	12.8	12.7	12.7	11.6
冠婚葬祭のため	9.3	9.5	12.1	10.4	4.6	1.9	3.6	9.0
旅行のため	10.2	6.4	4.8	6.6	18.2	14.6	16.9	8.7
家事手伝いのため	3.1	6.8	9.5	7.0	8.9	2.5	6.5	6.9
行楽のため	7.6	5.7	6.9	6.6	9.3	4.4	7.4	6.8
故郷へ帰るため	13.9	3.3	3.7	5.7	1.9	1.3	1.7	4.9
家族が病気のため	3.1	8.1	3.4	5.2	4.2	3.2	3.8	4.9
スポーツをするため	9.9	3.6	1.6	4.2	5.0	—	3.1	4.0
お客を接待するため	3.7	4.3	2.7	3.6	1.5	6.3	3.4	3.5
子供の入学・卒業のため	—	0.8	2.6	1.3	—	1.9	0.7	1.2
引越しのため	1.1	0.9	1.4	1.2	0.4	1.3	0.7	1.1
子供のお祝いのため	—	0.5	0.3	0.3	—	3.8	1.4	0.5
その他	6.8	11.0	7.7	8.8	7.3	6.3	7.0	8.4
無回答	9.0	7.6	5.9	7.3	4.2	12.7	7.4	7.3
計	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
	(11.1)	(17.9)	(17.8)	(15.7)	(10.8)	(15.8)	(12.3)	(14.9)

(注1) 計の()内数字は一人当りの年次有給休暇平均取得日数をあらわす。

(注2) この表のパーセントは各年代別の有給休暇取得延日数で、各項目の取得日数を除したもの

資料：日本生産性本部 従業員の労働時間意識調査(45年)

3 月 中 の 1 人 当 た り 平 均 支 出 (調 査 総 数)

		支 出 総 額											
		消 費 費				支 出				額			
		耐 久 消 費 財 購 入 費		教 養 ・ 娯 楽 費		保 險 衛 生 費		交 通 ・ 通 信 費		雑 費		貯 蓄 お よ び 保 険 掛 金	
		金 額	構 成 比	金 額	構 成 比	金 額	構 成 比	金 額	構 成 比	金 額	構 成 比	金 額	構 成 比
調 査 総 数		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
性 別	男	5,769	12.3	1,200	2.6	7,837	16.7	1,645	3.5	1,885	4.0	5,316	11.3
	女	4,583	8.7	1,502	2.8	9,346	17.7	1,248	2.4	2,086	3.9	6,130	11.6
年 令		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
19 才 以 下	男	4,845	12.8	1,068	2.8	6,563	17.3	1,300	3.4	1,476	3.9	5,167	13.6
	女	3,827	8.1	1,273	2.7	8,356	17.7	1,134	2.4	1,970	4.2	5,731	12.2
25 才 以 上		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
19 才 以 下	男	5,950	18.8	1,787	2.9	10,694	17.6	1,354	2.9	2,281	3.8	6,651	11.0
	女	850	2.7	3,612	11.4	1,535	4.2	1,621	5.1	4,089	13.0	8,064	15.7
25 才 以 上		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
25 才 以 上	男	7,523	20.2	657	1.8	5,615	15.1	2,154	5.8	1,624	4.3	3,990	10.7
	女	7,684	15.7	1,302	2.7	7,945	16.3	2,708	5.5	1,568	3.2	5,205	10.6
家 族 と 一 し		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
家 族 と 一 し	男	4,317	8.1	1,516	2.9	10,120	19.0	917	1.7	2,152	4.0	5,945	11.2
	女	4,726	9.7	1,690	3.5	8,883	18.3	1,487	3.1	1,968	4.1	6,294	13.0
下 宿 ・ ア パ ー ト ・ そ の 他		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
下 宿 ・ ア パ ー ト ・ そ の 他	男	4,867	8.0	1,112	1.8	8,618	14.1	1,481	2.4	2,174	3.6	6,201	10.2
	女	7,687	20.7	536	1.5	6,352	17.1	2,054	5.5	1,682	4.5	3,992	10.8
家 族 と 一 し		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
家 族 と 一 し	男	7,338	21.0	1,303	3.7	4,987	14.3	2,654	7.6	1,546	4.4	4,968	14.2
	女	6,294	13.5	1,332	2.9	4,402	9.4	2,299	4.9	1,420	3.0	4,472	9.6
下 宿 ・ ア パ ー ト ・ そ の 他		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
下 宿 ・ ア パ ー ト ・ そ の 他	男	6,144	12.4	1,366	2.7	8,704	17.5	1,698	3.4	1,828	3.7	5,582	11.2
	女	4,851	8.7	1,762	3.1	10,559	18.8	1,256	2.2	2,157	3.9	6,209	11.1
東 京		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
東 京	男	7,837	19.0	848	2.0	6,277	15.2	2,276	5.5	1,397	3.4	4,762	11.5
	女	5,845	12.7	1,184	2.6	7,396	16.1	1,635	3.6	1,937	4.2	5,178	11.3
大 阪		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
大 阪	男	4,768	9.2	1,429	2.8	8,748	17.0	1,308	2.5	1,962	3.8	6,115	11.8
	女	7,489	20.2	811	2.2	5,331	14.4	2,133	5.8	1,899	5.1	3,745	10.1
札 幌		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
札 幌	男	4,910	11.8	746	1.8	6,686	16.1	1,687	4.0	1,994	4.8	4,772	11.5
	女	4,009	8.6	855	1.9	7,659	16.4	1,204	2.5	2,231	4.8	5,909	12.7
北 九 州		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
北 九 州	男	4,238	10.8	761	1.9	5,467	14.0	1,326	3.4	1,936	5.0	4,788	12.3
	女	2,981	6.6	888	2.0	6,134	13.6	1,035	2.3	1,981	4.4	5,934	13.1
全 国		円	%	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
全 国	男	5,014	19.7	582	1.7	4,525	14.8	1,737	5.7	1,874	6.1	3,170	10.4
	女	6,014	19.7	582	1.7	4,525	14.8	1,737	5.7	1,874	6.1	3,170	10.4

資 料 : 経 済 企 画 庁 独 身 勤 労 者 消 費 動 向 調 査 (48 年 3 月 分)

3 月中のレジャー（見たり聞いたりしたものの）-MA

（単位：％）

調査 性別	年齢	性別	映画	音楽会	美術展	演劇・よせ	スポーツ	その他	なにもみたり きいたり しなかった	未記入
調査 性別	総数	男	50.4	11.3	9.4	10.4	30.8	4.6	23.5	1.4
		女	53.8	10.4	8.8	9.5	40.0	3.8	19.8	1.0
	19才以下	男	45.8	12.6	10.2	11.5	18.5	5.6	28.5	2.0
		女	61.1	8.3	3.7	8.3	40.7	3.7	14.8	0.9
	20才～24才	男	55.0	10.0	9.3	8.5	39.9	3.0	19.5	0.9
		女	51.7	11.0	9.0	10.7	40.0	4.6	20.7	1.1
	25才以上	男	46.3	10.2	5.4	12.9	24.5	5.4	27.2	1.4
		女	45.3	13.3	10.1	11.5	18.4	4.8	28.7	2.2
	25才以上	男	47.6	11.5	13.7	10.6	15.0	8.8	28.6	1.8
		女	51.2	10.1	9.6	8.9	42.5	3.8	19.7	1.0
住居 別	家族と一しょ	勤務先の寮や寄宿舎	55.7	10.0	7.7	10.0	38.6	3.7	19.6	1.0
		下宿・アパート・その他	55.6	11.7	9.2	10.0	37.2	4.0	20.3	0.9
	家族と一しょ	勤務先の寮や寄宿舎	44.9	13.1	11.4	11.1	19.5	5.3	28.0	1.9
		下宿・アパート・その他	48.6	9.2	4.6	16.2	16.8	5.2	27.2	1.7
	下宿・アパート・その他	勤務先の寮や寄宿舎	47.0	13.3	9.6	9.6	16.1	6.8	31.3	2.4
		下宿・アパート・その他	50.6	11.6	9.9	8.9	30.0	5.0	23.4	1.3
	東京	男	52.3	10.3	9.6	7.0	38.1	4.0	21.9	0.7
		女	48.3	13.4	10.5	11.5	19.5	6.4	25.4	2.0
	大阪	男	51.0	9.5	8.1	14.7	32.7	3.6	22.5	2.1
		女	56.3	9.1	8.4	15.0	43.0	2.9	17.6	1.8
地域 別	札幌	男	43.0	10.1	7.5	14.2	17.0	4.7	30.2	2.5
		女	57.2	15.2	11.7	3.9	30.0	5.3	21.2	0.4
	札幌	男	63.0	12.3	6.2	4.8	39.7	4.8	13.7	—
		女	51.1	18.2	17.5	2.9	17.7	5.8	29.2	0.7
	北九州	男	40.4	11.6	8.0	10.9	30.2	4.0	29.5	1.1
		女	45.3	13.0	8.1	9.3	40.4	5.0	21.1	0.6
	九州	男	33.3	9.6	7.9	13.2	15.8	2.6	41.2	1.8
		女	33.3	9.6	7.9	13.2	15.8	2.6	41.2	1.8

資料：経済企画庁 独身労働者消費動向調査（48年3月分）

3 月中のレジャー（行なったもの）-MA

（単位：％）

調査性別	調査総数	登山ハイキング	ドライブ	観光旅行	パチンコ	マージャン	競馬競輪	ボウリング	魚釣り	ゴルフ	その他のスポーツ	その他	なにもしなかった	未記入
性別	男	9.4	24.9	12.5	39.9	25.0	14.5	46.3	3.0	7.5	28.9	6.7	11.1	0.6
		8.7	24.6	10.7	57.9	41.0	23.9	50.4	4.8	11.5	33.5	6.5	5.4	0.1
	女	10.5	25.4	14.8	15.6	3.2	1.7	40.7	0.6	2.0	22.7	6.9	18.8	1.2
		4.6	25.0	10.2	69.4	30.6	9.3	63.9	2.8	2.8	34.3	3.7	7.4	-
	19才以下	8.5	25.6	11.1	62.4	37.3	22.9	52.7	4.4	7.4	36.3	6.6	5.0	0.1
	20才以上	9.3	23.6	10.4	51.9	46.1	26.9	46.4	5.6	16.7	30.6	6.8	5.6	0.1
住居別	19才以下	13.6	23.8	15.0	18.4	2.7	0.7	44.2	1.4	0.7	23.8	3.4	20.4	0.7
	20才以下	10.4	26.4	13.5	15.5	3.4	1.5	41.5	0.5	2.2	22.6	7.5	17.6	1.2
	20才以上	8.8	22.0	19.8	14.1	3.1	3.1	35.2	0.4	2.2	22.5	7.0	22.9	1.3
	家族と一しょ	7.7	32.5	9.3	53.8	37.3	25.4	51.0	6.7	13.5	36.2	5.7	5.7	0.1
	勤務先の寮や寄宿舎	10.0	19.2	11.1	62.4	47.1	19.8	51.3	2.1	10.4	36.3	6.8	3.9	0.1
	下宿・アパート・その他	8.3	18.6	12.9	57.9	37.2	28.9	47.6	6.3	9.5	22.6	7.4	7.7	-
居住地	家族と一しょ	11.0	28.0	15.2	13.5	3.4	1.5	40.3	0.7	1.9	24.1	6.7	18.9	0.9
	勤務先の寮や寄宿舎	11.6	20.8	13.3	21.4	2.3	0.6	48.0	-	0.6	23.7	6.4	14.5	1.7
	下宿・アパート・その他	8.0	17.3	14.5	18.9	3.2	3.2	36.9	0.8	3.2	17.3	8.0	21.7	1.6
	計	8.6	23.4	15.0	38.5	27.0	16.3	42.0	3.3	8.8	32.0	7.8	10.8	0.7
	男	6.6	22.0	13.6	54.2	44.1	26.8	46.6	5.1	13.8	36.3	7.2	6.2	0.1
	女	11.3	25.1	16.9	17.9	4.5	2.6	36.0	1.0	2.3	26.3	8.6	16.9	1.5
大 阪	計	12.9	25.1	10.8	42.0	23.0	13.5	48.3	2.7	8.6	26.5	6.0	10.9	0.4
	男	12.8	24.1	9.1	61.4	36.4	21.9	53.6	4.4	12.4	31.4	6.2	3.8	0.2
	女	13.1	26.5	13.4	12.9	2.5	0.6	40.2	-	2.8	19.0	5.6	21.8	0.8
	計	1.1	20.6	6.7	43.8	27.2	14.5	53.4	1.8	1.4	29.0	4.6	13.1	0.4
	男	1.4	23.3	4.1	69.9	51.4	27.4	48.6	3.4	2.7	32.9	4.8	6.2	-
	女	0.7	17.5	9.5	16.1	1.5	0.7	58.4	-	-	24.8	4.4	20.4	0.7
札幌	計	11.3	38.2	9.1	37.5	17.8	7.3	57.1	4.0	2.2	19.3	4.7	11.3	0.4
	男	13.0	42.2	6.2	55.9	30.4	11.8	62.7	6.2	3.7	25.5	5.0	5.6	-
	女	8.8	32.5	13.2	11.4	-	0.9	49.2	0.9	-	10.5	4.4	19.3	0.9
	計	8.8	32.5	13.2	11.4	-	0.9	49.2	0.9	-	10.5	4.4	19.3	0.9
	男	8.8	32.5	13.2	11.4	-	0.9	49.2	0.9	-	10.5	4.4	19.3	0.9
	女	8.8	32.5	13.2	11.4	-	0.9	49.2	0.9	-	10.5	4.4	19.3	0.9

資料：経済企画庁 独身労働者消費動向調査（48年3月分）

各国の余暇施設および指導者の養成等について

総理府青少年対策本部

「諸外国における青少年対策の概要」より抜粋

国名	余暇施設			施設		指導者の養成等
	名称	利用対象者	設置状況・設備内容	運営状況等	その他	
アメリカ合衆国	公園	特に限定なし	なかに、各種スポーツ施設が設けられている。(球技場、バスケットコート、バレーコート、テニスコート等)	専任またはパートタイムの指導者が配置されている。	全米公園・レクリエーション協会、全米都市計画協会などが共同で提案した最低基準を目安にして設置している。	○大学にレクリエーション専攻課を設置 (1967年現在178校) ○連邦政府は、高等教育施設法、高等教育法に基づき大学等に対する助成を通じて青少年の指導者養成に寄与している。 ○民間団体も青少年の指導者養成に努めている。 ex 全米キャンプ協会～キャンプに関する各種基準を定め、キャンプ指導者の質の向上を図っている。
	レクリエーションセンター コミュニティーセンター 体育館	特に限定なし	公民館と体育館を一緒にしたような施設。室内ブルールを併置しているものもある。 (1961年現在2210か所)			
ドイツ	青少年センター	青少年グループ 青少年団体	12,763か所 (1970年現在)	連邦青少年計画(BJP)の一環として、建設されている。		○いくつかの邦では、ユースリーダーが講習をうけること等のために年間12日までの特別休暇制度をもうけている。 ○専門的指導者養成機関 高等専門学校、レムシャイト・アカデミー、ヴァイクター・ゴランツ財団～ユース・サービスタと社会事業の分野での専門家の養
	開かれた県	すべての青少年	余暇利用施設			

国名	余 暇 施 設				指 導 者 の 養 成 等
	名 称	利用対象者	設置状況・設備内容	運 営 状 況 等	
ドイツ	青少年教育センター	すべての青少年			成と現職教育の助成を目的とする機関であり、専門的助言、奨学金の支給等を行っている。事業主についてはB.J.Pの援助を受けている。
	ユース・ホステル	特に限定なし	653か所（1970年現在）宿泊施設	ユース・ホステル協会が運営	
ノルウェー	コミュニティーセンター	青少年を含む地域住民	300か所以上 余暇活動のための場所と設備を提供している。	建設費については、国庫の助成と、市町村の援助、借入金、団体あるいは個人からの労働や資材の提供によりまかなわれる。	○青少年団体所属の巡回指導員 25人 ○青少年指導員（団体に属する）→中央段階 任命 202人、州段階任命 176人、パートタイム 99人 ○各種青少年団体によって運営される中央、州、地方の各段階の青少年指導者の講習会に対して国が補助をする。
スウェーデン	ユース・センター	12～20才までの青少年	余暇施設 喫茶室、ホール、集会室、クラブ活動等のための部屋等	国は、設置のために一定の補助をする。	
デンマーク	ユース・クラブ	14～18才青少年		青少年福祉当局管轄と教育当局管轄のものがある。	○レクリエーションクラブとユースクラブの専任職員は、養成カレッジで2年間の教育を受けたもの。 ○ユース・クラブ職員のための講習会→クラブ指導員のための12週間の課程

国名	余 暇 施 設				指 導 者 の 養 成 等
	名 称	利用対象者	設置状況・設備内容	運 営 状 況 等	
イ リ ス	ユース・セ ンター	14～20才 までの青少年	2,000か所、余暇施設、遊戯室、社交室、喫茶室、戸外競技場、シャワー室など。	地方教育当局が、教科 字省の補助をうけて設置、 専任の指導者を配置	約2,000人の専任ユース・リーダーがいる。 養成機関として国立ユース・リーダー養成カ レッジ(1年間の養成コース、青少年を指導 するうえでの必要な知識と技術を授け、青年 年に対する理解力の育成をめざす)。教育カ レッジ、継続教育カレッジ(1970年より2 年間の養成コースを実施)、その他民間団体 がある。カレッジ卒業者には、青少年指導資 格証書が授与される。
	イープニング インスチテュ ート(成人 センター)	18才以上 の成人	料理、育児、文学、 演劇、音楽等広い教 養教育を提供する施 設	地方教育当局が設置	
フ ラ ン ス	休暇センタ ー	特に限定な し	文化的、娯楽設備	ユース・ホステル協会、フ ランス戸外スポーツセンター連 盟等民間団体が設置。宗 教団体、青少年団体等各 種組織が管理する。青年 年スポーツ余暇庁が運営 するものもある。	○民衆教育研修所(宿泊制)、研修の内容は、 現場指導者による自主的なグループ学習 (65%)、専門的知識や指導技術の向上を めざす(30%)、中央政府の指導による 実習コース(5%)である。 ○1週間の特別休暇制度 無報酬の青少年 指導者となるために研修をうけようと思う 25才以下の男女勤労者に対して認められ る。 ○民衆教育主事の国家免許制度がある。
	ユース・ホ ステル	〃	宿泊施設	ユース・ホステル協会が 管理運営	
青年と文化 の家 (MJC)	地域の人々 (学生・生 徒勤労青年 が多い)	1,200館(1969年現 在)集会所、図書室、 レコード室、競技施設、 作業場など、食堂や宿 泊室のあるものもある。	青少年スポーツ余暇庁が 建築費50%、設備費全額 負担、管理委員会で方針 を決定し、調整し、運営 委員会による運営	利用者は毎年一定の会費 納入と若干の活動費を徴 取されることがある。	

国名	余暇施設				指導者の養成等
	名称	利用対象者	設置状況・設備内容	運営状況等	その他
フランス	勤労青少年センタ－	農村から、労働や勉学に都会へ出てきた青少年	600か所 宿泊所、娯楽・運動の施設	(すべて民間施設である)	
	労働者スポーツセンタ－ スポーツ練習場	青少年労働者	スポーツ用の施設	経営者および労働者代表が協力して造っている。	見習制度に関する法律の規定にもとづいている。

勤労青少年余暇活動指導者について

名 称	処 所 (所 属)	指 導 対 象	指 導 の 内 容	指 導 者 と し て の 資 格 ・ 要 件	養成機関	指導者数	準 拠 法	備 考
勤労青少年ホーム指導員	地方公務員	勤労青少年ホーム利用者	レクリエーション、グループ活動の指導及び生活職業相談	労働省告示による勤労青少年ホーム指導員講習会終了者	労働省	約 500 人	勤労青少年福祉法 16 条	
ユース・ホステル指導員	地方公務員	ユース・ホステル利用者	利用者の保護指導			74 人	とくに明文の根拠はない。 (注) ○昭和 46 年度まで運輸省で研修していた。 ○現在、運輸省は建物の建設の補助金を交付しているのみである。	
青年の家指導職員	国立 国家公務員 公立 地方公務員	青年の家利用者	研修計画についての指導・助言、研修生に対する生活指導 (研修・講義・討議・体育・野外活動等)			専門職員 国立 57 人 公立 468 人	とくに明文の根拠はない。	
体育指導委員	非常勤 (市町村教育委員会)	地域住民	スポーツの実技指導、スポーツに関する指導助言	社会的信望があり、スポーツに関する深い関心と理解を持ち、その職務を行なうのに必要な熟意と能力を持つもの	文 部 省	37,115 人 (46 年 5 月)	スポーツ振興法第 19 条	

名 称	処 遇 (所 属)	指 導 の 対 象	指 導 の 内 容	指 導 者 と し て の 資 格 ・ 要 件	養成期間	指導者数	準 拠 法	備 考
勤労青少年 福祉推進者	(事業場)	企業内勤労 青少年	職場適応を容易にするた めに必要な指導、相談、 レクリエーション等	勤労青少年福祉推進者に 関する省令に定める。 労働に関する実務経験 2 年以上、高卒以上等	都道府県	選任事業 場数 約 7,400	勤労青少年 福祉法 13 条	
年少労働者 福祉員	中小企業 団体	企業主及び 年少労働者	企業主の啓発指導、労働 条件の改善、職場適応の 促進、余暇の有効活用等 に関する事項	年少労働者の保護、福祉 について理解と熟意があ り、有志指導者として活 動性のある者	労働省	13,800 人	婦人少年局 長通達	

青少年健全育成関係施設の設置状況

ア 主要施設の推移

(単位:箇所)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
区 分	国 立 青 年 の 家	公 立 青 年 の 家	公 立 少 年 自 然 の 家	児 童 文 化 セ ン タ ー	公 民 館	公 立 図 書 館	博 物 館 相 当 施 設 を 含 む	公 立 プ ー ル	国 民 体 育 館	陸 上 競 技 場
昭和43年	5	116(15)	—	19	2,654	796	310	*	*	*
44年	6	141(23)	—	22	*	*	*	1,232	460	313
45年	7	164(28)	4	25	*	*	*	1,245	536	340
46年	8	189(37)	10	28	3,231	886	346	1,394	592	357
47年	10	208(49)	28	31	*	*	*	1,566	672	375

- 注 1 公立青年の家の欄の()内は、非宿泊型青年の家の数で内数である。
 2 公立少年自然の家は、昭和45年から設置を開始した。
 3 公民館、図書館、博物館については、指定統計第83号(3年おきに実施)による。
 4 *印は、調査を行わなかったことなどのため数字が得られない。

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
区 分	野 球 場	運 動 広 場	国 民 柔 剣 道 場	公 立 学 校 プ ー ル	公 立 高 等 学 校 柔 剣 道 場	勤 労 青 少 年 ホ ー ム	勤 労 青 少 年 体 育 施 設	農 村 青 年 活 動 促 進 施 設	児 童 館	児 童 遊 園
昭和43年	*	*	*	*	*	86	2	42	1,281	2,137
44年	798	602	213	11,539	1,047	110	8	63	1,415	2,496
45年	921	602	279	12,856	1,135	142	18	81	1,600	2,687
46年	889	842	336	14,489	1,389	182	28	99	1,739	2,842
47年	897	962	366	15,959	1,558	229	38	112	1,873	2,905

(注) 運動広場には、庭球場、バレーボール場、バスケットボール場、球技場を含む。

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
区 分	児 童 公 園	近 隣 公 園	運 動 公 園	ユース ・ホス テ ル	青 少 年 旅 行 村	公 営 国 民 宿 舎	国 民 休 暇 村	国 立 公 園	国 定 公 園	都 道 府 県 立 自 然 公 園	学 校 施 設 開 放
昭和43年	7,172	822	—	554	—	224	18	23	40	271	455
44年	9,347	533	126	567	—	259	18	23	40	271	660
45年	10,793	928	272	575	—	277	21	23	44	279	958
46年	9,633	1,064	334	576	16	292	20	23	44	279	1,883
47年	10,805	1,122	346	580	31	312	20	26	46	286	2,219

(注) 運動公園は昭和44年から、青少年旅行村は46年から設置を開始した。

資料:総理府 青少年白書(48年版)

イ、地方公共団体の設置による勤労青少年福祉（宿泊）施設

都道府県名	施 設 一 覧	施設数
北 海 道	夕張市立鹿島労働会館、夕張市立真谷地労働会館、芦別市労働会館、芦別市健民センター芦別温泉、赤平市立赤平労働会館、美瑛市開拓記念厚生会館（東明閣）、北見市労働会館、網走市立労働会館宿泊部「かつら荘」、紋別市労働会館、室蘭市労働会館、小樽市労働会館、小樽市海員会館、小樽市朝里川温泉センター、小樽市鯉御殿、天狗山トレーニングハウス、東川町えぞ松荘、上川町ホテル朝湯、上川県愛山溪クラブ	18
宮 城	宮城県婦人会館、茂庭荘、温湯山荘	3
茨 城	茨城県立中小企業福祉センター、福寿荘、西平青少年の家、茨城県立こどもの家	4
栃 木	かもしか荘	1
群 馬	観山荘	1
埼 玉	川越市山の家、熊谷市立赤城山の家	2
千 葉	青少年会館、千葉県立県民の森、柏市立菅平かしわ荘	3
東 京	東京都勤労福祉会館	1
神 奈 川	なかがわ荘、万葉荘	2
新 潟	妙高園、池の平スポーツハウス、下越スポーツハウス	3
富 山	富山県青年の山、滑川市青少年の家	2
福 井	奥越青少年の森	1
長 野	大河原山荘、飯島町勤労者福祉センター、萱野高原白雲荘、萱野高原すずき荘、武道館はくちょう、美が原三城ロッジ、美が原モーターロッジ、ニユー美鈴荘、乗鞍ハウス、陣場平青少年山の家、地蔵峠青少年山の家、小山田池青少年山の家、富士の塔青少年山の家、菅平青少年山の家、須坂市菅平野外保養センター、村営観光館、村営観光センター、ジャレー聖ヶ岡、長野県飯田勤労者福祉センター、長野県勤労者福祉センター	20
岐 阜	岐阜県勤労福祉センター、岐阜県心のふるさと	2
静 岡	おおとり荘、浜岡荘	2
愛 知	豊田勤労福祉会館、愛知県民の森ロッジ、鞍ヶ池ロッジ、本宮山ロッジ、茶臼山野外活動ロッジ、佐久島青少年キャンプセンター、相楽山荘、森林公園合宿所、愛知青少年公園宿泊所、岡崎市働く者の山の家	10
京 都	くつわ池青少年山の家、芦生青少年山の家、小天橋海の家、大島海の家、野原海の家、本庄浜海の家、中浜海の家、中小企業クラブハウスしらばえ荘、大江山の家、京北青少年山の家、新井青年の家	11
大 阪	二色の浜荘、ひらおか山荘、河内長野荘、みのお荘、大畑山会館、藤沢会館	6
兵 庫	仁川ハイッ、津名ハイッ、有楽園、白楽園、丸山荘、たんば荘、神戸市憩いの家舞子ビラ、尼崎高原ロッジ	8
和 歌 山	やすらぎ荘	
島 根	平田市青少年センター、釜浦観光ロッジ、順原町社会教育センター、琴引荘、いわみ荘、美又温泉国民保養センター附属家族休養ホーム、雲月山青年の家、匹見町タウンホール	8
岡 山	後山荘、良寛荘、岡山県立児童会館	3
広 島	三原市民福祉会館、広島県社会福祉会館、比婆山若人の家、比婆山荘	4
大 分	坂の市海洋会館、中津労政会館	2

資料 労働省「地方公共団体の設置による勤労青少年福祉（宿泊）施設」

- (注) 1 これらの宿泊施設は、都道府県および市町村が独自で設置したもので、勤労青少年が利用できるものである。
- 2 各都道府県の勤労青少年福祉主管課の報告（昭和48年1月末調べ）にもとづき、とりまとめたものである。

ウ、雇用促進事業団福祉施設設置状況（48年3月末現在）

都道府県別	事項別 中小企業 レクリエー ションセン ター	勤労青少年体育施設	都道府県別	事項別 中小企業 レクリエー ションセン ター	勤労青少年体育施設
北海道 青森 岩手 宮城 秋田	八幡平 ⁴⁵⁻⁴⁶	小樽市 ⁴⁴ 江別市 ⁴⁵ 稚内市 ⁴⁶ 北見市 ⁴⁷ 青森市 ⁴⁴ 五所川原市 ⁴⁵ 宮古市 ⁴⁷ 大館市 ⁴⁵ 仁賀保市 ⁴⁷	京都 大阪 兵庫 奈良 和歌山	亀岡 ⁴³	洲本市 ⁴⁴ 五条市 ⁴⁶ 御坊・田辺市 ⁴³ 貴志川町 ⁴⁷
山形 福島 茨城 栃木 群馬		上山市 ⁴⁶ 相馬市 ⁴⁶ 須賀川市 ⁴⁷ 足利市 ⁴⁶	鳥取 島根 岡山 広島 山口		倉吉市 ⁴⁶ 津山市 ⁴⁶
埼玉 千葉 東京都 神奈川 新潟		東松山市 ⁴⁴ 秩父市 ⁴⁷ 湯沢町 ⁴⁶	徳島 香川 愛媛 高松 福岡		甘木市 ⁴⁵
富山 石川 福井 山梨 長野		朝日町 ⁴⁶ 立山町 ⁴⁷ 金沢市 ⁴³ 勝山市 ⁴³ 敦賀市 ⁴⁷ 増穂町 ⁴³ 長野市 ⁴⁷	佐賀 長門 熊本 大宮	賀崎 本分崎 湯布院 ⁴³⁻⁴⁴	伊万里市 ⁴⁶ 宇土市 ⁴⁴ 日向市 ⁴⁵
岐阜 静岡 愛知 三重 滋賀	熱川 ⁴⁰ 三河 ⁴³⁻⁴⁴	羽島市 ⁴³ 津島市 ⁴⁴ 稲沢市 ⁴⁵ 尾西市 ⁴⁷ 彦根市 ⁴⁶	鹿児島 鹿兒 沖	霧島 ⁴⁵⁻⁴⁶	東村 ⁴⁷
			合計	⑥	③⑧ ①

- (注) 1. ○は運営、△は設計中または予定である。
2. 施設名の次のそれぞれの数字は予算年度を示す。

資料：労働省

公共施設の種別別利用目的

カテゴリー	利用調査	＜種別＞									総計
		勤労青少年ホーム	体育館	宿泊青少年施設	児童館	非宿泊施設	コホーステール	ホール	公民館	働く婦人家	
	＜資料数＞	712	2090	988	1144	1573	1995	283	822	135	9748
(12)	(1) ＜スポーツ－したいか－＞										
1	とてもしたい	30.2	33.8	39.3	29.9	38.4	6.7	27.5	31.3	20.7	33.3
2	したい	60.4	58.1	50.6	46.6	54.5	3.7	60.4	54.3	53.3	54.4
3	あまりしたくない	7.7	5.6	7.4	13.6	10.4	7.6	9.9	10.8	20.0	8.8
4	したくない	1.6	1.3	2.0	8.4	1.4	1.8	2.1	2.3	5.1	2.5
5	無回答	0.0	1.1	0.6	1.4	0.8	0.8	0.0	1.3	0.7	0.8
(12)	(2) ＜スポーツ－ここで行えるか－＞										
1	十分できる	4.3	21.3	5.0	8.1	2.7	2.9	0.0	3.5	0.7	7.7
2	できる	45.5	51.7	26.5	27.9	24.1	19.4	2.8	21.8	24.4	30.5
3	あまりできない	37.1	18.1	42.2	42.3	38.4	38.9	23.6	36.3	46.6	34.4
4	ぜんぜんできない	12.1	6.4	25.5	16.3	31.1	36.4	71.7	34.9	22.2	24.6
5	無回答	0.9	2.3	0.7	5.3	3.6	2.3	1.8	3.5	5.9	2.7
(13)	(1) ＜実技－したいか－＞										
1	とてもしたい	17.8	11.5	14.3	20.6	17.3	14.2	18.0	15.8	18.5	15.4
2	したい	57.6	44.9	47.8	45.1	54.2	51.1	60.1	51.7	65.9	50.3
3	あまりしたくない	19.1	31.8	29.4	25.8	21.6	27.5	18.3	25.5	14.8	26.3
4	したくない	5.3	8.3	7.4	6.2	5.6	6.3	3.5	4.6	0.7	6.3
5	無回答	0.1	3.4	0.9	1.2	1.2	0.8	0.0	2.3	0.0	1.5
(13)	(2) ＜実技－ここで行えるか－＞										
1	十分できる	6.7	6.1	3.0	8.4	4.4	2.8	5.6	6.2	6.6	5.1
2	できる	49.4	26.1	21.6	30.1	29.5	19.2	42.4	30.9	65.1	28.4
3	あまりできない	33.1	28.4	43.1	37.6	35.8	40.3	33.9	35.1	24.4	35.6
4	ぜんぜんできない	8.8	32.5	29.3	21.8	25.0	34.6	16.6	21.4	0.7	26.6
5	無回答	1.8	6.8	2.8	1.9	5.1	3.1	1.4	6.3	2.9	4.1
(14)	(1) ＜仲間話合－したいか－＞										
1	とてもしたい	24.4	25.6	38.9	21.1	31.9	32.3	32.8	30.5	22.2	29.3
2	したい	66.0	60.3	53.3	54.8	58.4	55.9	58.3	59.3	68.1	58.1
3	あまりしたくない	8.3	10.8	6.1	13.9	7.4	9.3	6.7	8.0	6.6	9.3
4	したくない	0.9	1.4	1.1	9.3	1.7	1.4	1.4	0.7	2.9	2.3
5	無回答	0.3	1.8	0.4	0.8	0.4	1.0	0.7	1.3	0.0	0.9
(14)	(2) ＜仲間話合－ここで行えるか－＞										
1	十分できる	5.8	10.4	16.7	15.9	12.3	14.3	12.0	13.1	0.7	12.6
2	できる	39.6	41.9	54.8	46.8	50.1	56.9	43.8	51.8	46.6	49.0
3	あまりできない	48.4	33.4	24.4	25.3	29.8	22.8	36.0	25.4	48.9	29.5
4	ぜんぜんできない	5.3	10.4	3.2	5.6	5.7	3.8	6.7	7.1	2.9	6.1
5	無回答	0.8	3.6	0.8	6.3	2.0	2.1	1.4	7.4	0.7	2.6
(15)	(1) ＜芸術－したいか－＞										
1	とてもしたい	23.1	16.0	24.6	21.1	26.8	30.6	29.3	22.1	17.8	23.6
2	したい	48.1	40.9	47.8	38.9	47.3	49.0	52.3	49.5	57.8	45.9
3	あまりしたくない	24.6	30.0	21.3	28.0	20.6	15.9	16.6	20.5	20.7	22.8
4	ぜんぜんできない	3.8	9.4	5.8	10.6	4.3	3.0	1.4	5.4	3.7	6.0
5	無回答	0.3	3.4	0.5	1.3	0.9	1.4	0.3	2.3	0.0	1.6
(15)	(2) ＜芸術－ここで行えるか－＞										
1	十分できる	2.5	4.3	4.0	4.0	3.6	3.3	6.7	4.1	0.0	3.8
2	できる	32.7	21.0	22.9	25.6	28.1	20.8	46.3	29.1	22.2	25.3
3	あまりできない	44.5	29.8	44.2	43.0	39.0	41.8	34.6	40.4	49.6	39.1
4	ぜんぜんできない	17.4	37.5	27.1	24.8	23.0	30.3	10.9	20.3	25.1	27.2
5	無回答	2.8	7.2	1.6	2.5	6.2	3.0	1.0	6.1	2.9	4.4

資料：総理府 青少年施設に関する調査（47年）

勤 勞 青 少 年 ホ ー ル

事項別 都道府県名		48 年 度 迄		事項別 都道府県名		48 年 度 迄	
		設置数	設 置 場 所			設置数	設 置 場 所
北 海 道		17	札幌(第1)、札幌(第2)、 滝川、根室、帯広、小樽、稚 内、北見、苫小牧、深川、旭 川、室蘭、札幌(第3)、美 唄、三笠、岩見沢、札幌(ガ ブラ)	静 岡		12	浜松、富士、清水、沼津、島 田、磐田、三島、静岡、浜北、 湖西、裾野、富士宮
青 森		6	八戸、青森、弘前、三沢、む つ、十和田	愛 知		8	名古屋、豊橋、西尾、岡崎 稲沢、蒲郡、瀬戸、犬山
岩 手		10	盛岡、北上、宮古、一関、花 巻、大船渡、陸前高田、水 沢、江刺、久慈	三 重		5	松阪、桑名、四日市、津、鈴 鹿
宮 城		9	仙台(一番)、石巻、古川、 白石、塩釜、名取、仙台(御 町)、多賀城、角田	滋 賀		4	大津、彦根、草津、八日市
秋 田		7	能代、大館、横手、湯沢、大 曲、本荘、男鹿	大 阪		4	京都(西陣、南、東山、下京) 大阪(中央、市立、阿倍野、 市立福島、東淀川、旭天王 寺、住吉)、豊中、守口、吹 田、東大阪、岸和田、寝屋川 姫路、伊丹、尼崎、高砂、西 宮、宝塚、三木、水上
山 形		6	山形、上山、長井、南陽、寒 河江、村山	兵 庫		8	桜井、奈良
福 島		6	いわき(平)、郡山、二本松、 いわき(勿来)、喜多方、 原町	和 歌 山		2	和歌山、海南、田辺、御坊、 新宮
茨 城		9	古河、水戸、勝田、土浦、那 珂湊、竜ヶ崎、水海道、日 立、笠間	鳥 取		5	鳥取、倉吉
栃 木		8	栃木、鹿沼、足利、宇都宮、 佐野、小山、大田原、太平	島 根		2	出雲、浜田、安来、大田、江 津
群 馬		6	高崎、桐生、前橋、太田、藤 岡、中之条	岡 山		8	井原、倉敷、岡山、津山、備 前、総社、笠岡、倉敷(水島)
埼 玉		9	川口、大宮、川越、秩父、飯 能、蕨、桶川、新座、草加	広 島		7	福山、府中、広島、三原、尾 道、五日市、福山
千 葉		5	千葉、船橋、茂原、柏、野田	山 口		5	徳山、防府、下関、光、新南 陽
東 京		0		徳 島		3	徳島、阿南、藍住
神 奈 川		1	横浜	香 川		1	内海
新 潟		12	長岡、新潟、上越、三条、十 日町、新発田、栃尾、燕、柏 崎、新井、糸魚川、加茂	愛 媛		5	新居浜、伊予三島、宇和島、 今治、大洲
富 山		9	富山、魚津、高岡、水見、滑 川、新湊、福岡、小矢部、入 善	高 知		0	
石 川		5	小松、金沢、輪島、加賀、松 任	福 岡		6	北九州(八幡、小倉、若松)、 甘木、直方、大川
福 井		2	福井、丸岡	佐 賀		4	鳥栖、唐津、武雄、有田
山 梨		1	塩山	長 崎		2	大村、佐々
長 野		6	上田、下諏訪、長野、更埴、 松本、岡谷	熊 本		6	熊本、八代、荒尾、本渡、山 鹿、人吉
岐 阜		5	羽島、多治見、瑞浪、関、中 津川	大 分		5	中津、日田、竹田、佐伯、宇 佐
				宮 崎		7	延岡、都城、宮崎、日南、日 向、串間、小林
				鹿 児 島		5	出水、鹿屋、国分、枕崎、鹿 児島
				沖 縄		1	那覇
				合 計		273	

勤労青少年ホーム見取図

南陽市勤労青少年ホーム



藤市勤労青少年ホーム



静岡県内勤労青少年ホーム職員数

ホー ム 名	職 員 数	職 名	別 内	訳
浜松市立勤労青少年ホーム	6	館長 補佐 1、指導員 (事務吏員) 1、事務吏員 2、事務員 1		
富 土	6	館長 1、主査 1、指導員 2 (主査 1、主事補 1)、主事 1、管理人 1		
磐 田	4	館長 1、指導員 (主事) 1、主事 1、主事補 1		
静 岡 市	6	館長 1、指導員 (次長) 1、主事 4		
清水市立	6	館長 1、指導員 (主任) 1、主事 2、主事補 1、臨時職員 1		
沼 津 市	5	館長 (兼務) 1、指導員 (主査) 1、主事 2、事務員 1		
島 田 市	5	館長 1、指導員 (主事) 1、書記 1、事務員 1、用務員 1		
三 島 市	4 (他に兼務 5)	館長 (兼務) 1、指導員 (事務士補) 1、主事 1、管理人 1		兼務者は同一建物内にある (注) 社会教育課の職員
浜 北 市	4	館長 1、指導員 2 (指導員 1、主事補 1)、用務員 1		
裾 西 市	4	館長 1、指導員 2 (係長 1、主事 1)、主事 1		
裾 野 市	5	館長 1、指導員 1、主事 1、雇 1、用務員 1		

資料：静岡県労政課

ホーム行事の事例

ホーム行事には、いろいろなものがあると思いますが、いま、ホームの年間行事の例をみますと次のようなものがあります。

新潟市勤労青少年ホーム

- 4 月 観桜のつどい
- 5 月 登山のつどい
- 6 月 卓球大会、ボウリング大会
- 7 月 勤労青少年の日大会、海浜レクリエーション大会
- 8 月 キャンプのつどい、納涼民謡大会、新潟まつり参加
- 9 月 スポーツ大会
- 10 月 ハイキングのつどい
- 11 月 卓球大会
- 12 月 クリスマスのつどい
- 1 月 新春ダンスパーティ、碁・将棋大会、ボウリング大会
- 1,2月 スキーのつどい
- 3 月 屋内球技大会、料理合同パーティ

浜松市勤労青少年ホーム

- 4 月 新就職者歓迎座談会、商店会新就職者激励会
- 5 月 囲碁・将棋・連珠大会、バドミントン大会、スケッチ大会、ハイキングのつどい
- 6 月 開館記念行事（野点茶会・芸能大会・記念植樹・映画会・フォークダンスのつどい・料理バザー）、卓球大会
- 7 月 「勤労青少年の日」記念行事（勤労青少年のつどい・勤労青少年の生活記録作品集刊行）、キャンプ大会
- 8 月 スケッチ会、映画鑑賞会
- 9 月 サークルを語る会
- 10 月 野点茶会、料理バザー、美術展
- 11 月 バス・ツアー、スケッチ大会、ハイキングのつどい
- 12 月 年忘れのつどい（芸能大会、フォークダンスのつどい、ゲーム大会、料理バザー）
- 1 月 囲碁、将棋、連珠大会、初釜茶会、美術展、映画鑑賞会
- 2 月 卓球大会

- 3 月 …………… 市内中学校新就職予定中学生のホーム見学（25校）、ハイキングのつどい

また、日本で一番若い館長さんのいる古河市勤労青少年ホームの年間行事をみると次のとおりです。

古河市勤労青少年ホーム

- 4 月 …………… 新入社員受入歓迎会、開館六周年記念パーティ、六周年記念軽音楽フェスティバル、六周年記念ボウリング大会
- 5 月 …………… 春のバスハイク、社交ダンスパーティ、春のサイクリング
- 6 月 …………… 社交ダンスパーティ、卓球大会
- 7 月 …………… 勤労青少年の日記念パーティ、キャンプ教室
- 8 月 …………… サマー・コンサート、ホーム盆踊り大会、あるけあるけ大会
- 9 月 …………… 市内カーブミラー清掃、社交ダンスパーティ
- 10 月 …………… 市民運動会参加、社交ダンスパーティ、秋のバスハイク、市内カーブミラー清掃
- 11 月 …………… 文化祭ダンスパーティ、文化祭、勤労者文化展、小さな小さな運動会（子供達とのゲーム）、勤労感謝の集い
- 12 月 …………… 提灯竿もみ祭り参加、歳末たすけあいパーティ、ホームクリスマスパーティ、老人ホーム餅つき慰問
- 1 月 …………… 新春初笑いダンスパーティ、みんなで祝う結婚式
- 2 月 …………… スキー・スケート教室
- 3 月 …………… 巣立つ若人のつどい、社交ダンスパーティ

そのほか、ホーム行事について若干の例をあげると次のようなものがあります。

郷土探究史跡見学……盛岡市勤労青少年ホーム

歌声喫茶（年3回）……栃木市勤労青少年ホーム

ホームの豆まきのつどい（2月）、野外バイキング料理（9月）……佐野市勤労青少年ホーム

曜日の友よ集ろう（2月、6月。平日が所定休日となる者の行事）……清水市勤労青少年ホーム

我まん大会（9月）……足利市勤労青少年ホーム

月見の宴（10月）……沼津市勤労青少年ホーム

沖縄若人のつどい……井原市勤労青少年ホーム

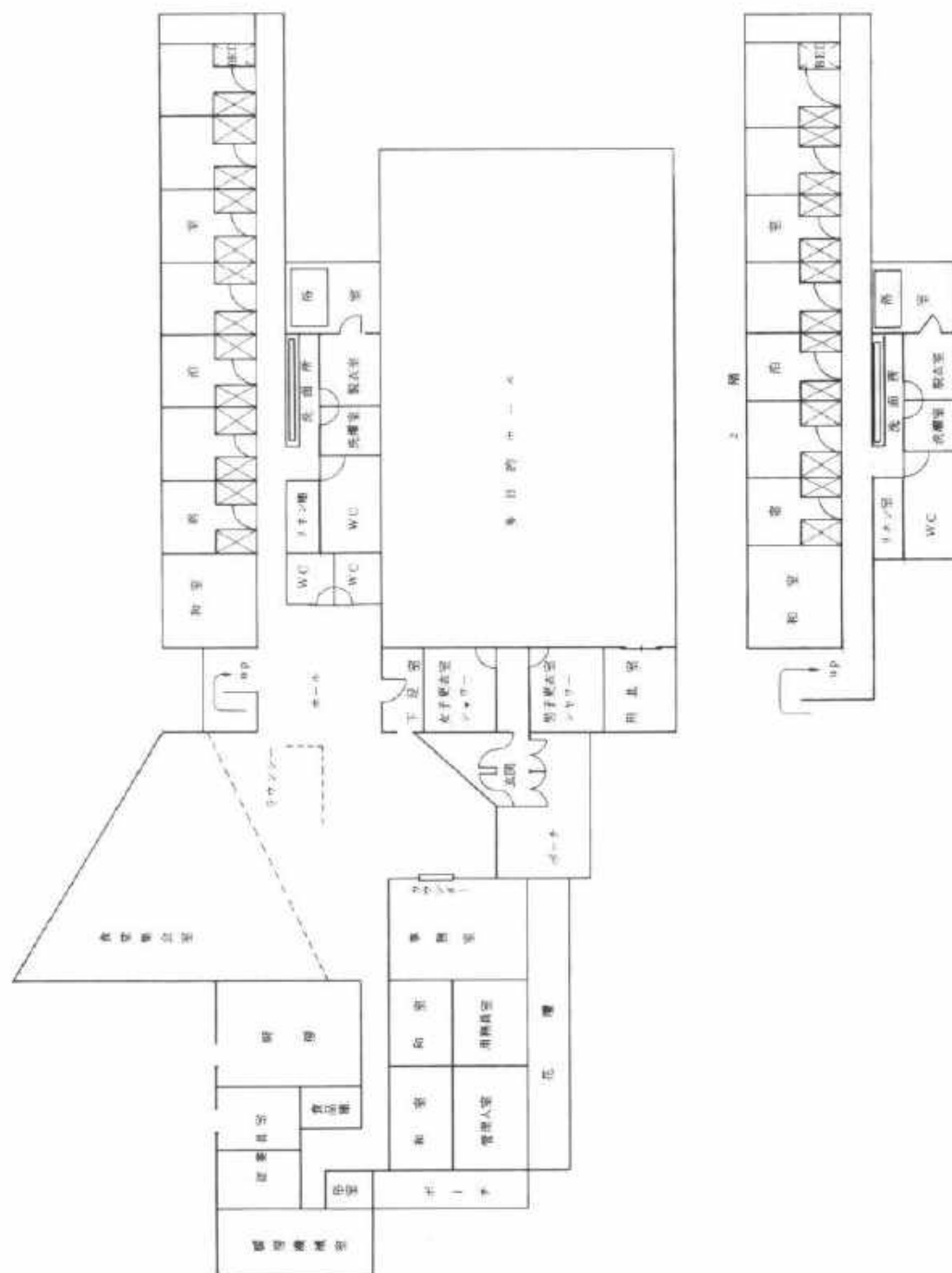
さらに、社会奉仕の行事の例としては、

公園の清掃、施設慰問……盛岡市勤労青少年ホーム

老人ホーム慰問……古河市勤労青少年ホーム

もちつきによる老人ホーム慰問……京都市南勤労青少年ホーム（青年の家）

献血推進キャンペーン……鹿沼市勤労青少年ホーム



A ピクニックランドの概要

(1) 開発の基本概念

- 都市生活者のレクリエーション・エリアとして、健全な精神を培う場を提供する——健全余暇の場
- 自然への関心を高め、自然を愛しみ、育くむ心を養う場を提供する——教育・啓蒙の場
- 長期的展望に立った、社会的意義を重視した諸要素の提供——社会奉仕の場

(2) 当公園の特性

- 相模湖の豊かな緑・青空・大地
- 起伏に富んだ自然の丘陵
- 機械・施設の少ない公園（金をかけずに遊べる公園）
- 制限のない公園（〴〵べからずの公園）
- 東京・横浜から50km圏
- 教育の場として利用できる公園
- 自然への愛を育む公園

(3) ご利用のパターン

- スポーツ・遊戯
- 樹木・草花の観賞・観察
- 散歩・ピクニック・遠足
- 家族団らん
- 動物とのふれあい
- 昼寝
- 創造的な遊び
- その他

(4) 現在の諸施設

- 樹木園センター・見本園……250種約10,000本におよぶ樹木を植栽。
- 牧場センター……牛・馬・ポニー・ロバ・山羊・ヒツジ・うさぎなどの小動物が放牧されています。
- サイタリング・コース……コース距離2.5km。
- ソープカー・コース……斜面を滑走して遊ぶもの。
- ジャブジャブ池……水深約30cm。
- プレイグラウンド……輪投げ遊び・シャッフルボード・クロッカーなどの広場。
- ミニ・ロープクライミング・コース……急斜面を利用。男子向きの遊びです。
- 芝生の丘……昼寝よしグループ活動よしの解放区。
- 野草観賞路・山百合観賞路……四季折々の花が咲き乱れる路傍。
- 落葉コース・どんぐりコース……楽しい散歩道。自然観賞路。

○駐車場……1,500台収容の大駐車場。

○セントラル・ロッジ……案内所及び遊具貸出所・レクリーダー控室・救護室。食堂もあります。

○休憩茶屋……屋根つきの茶屋と舞台風の造りものがあります。

○売店……飲物・べんとう・果物・四季の苗木・盆栽など。

○トイレット……全水洗式。

○レクリエーション・リーダー

◎園内にはレク・リーダーが常駐していますので、何なりとご相談ください。(レク・リーダーはセントラルロッジに常駐)

当ピクニックランドでは、皆さまに園内のひとときをより楽しく過ごしていただくため、(財)日本レクリエーション協会と提携。レク・リーダーを待機させております。

＜こんな場合ご相談ください＞

- ① 自然の中での楽しい遊び方をお知りになりたいとき……。
- ② 園内の体育器具を使って遊びたいとき……(別記参照)
- ③ 園内を楽しく過ごすコースをお知りになりたいとき……。
- ④ 遠足でお越しになった場合、生徒さんたちがより楽しく過ごすためのプランが欲しいとき……。
- ⑤ グループでお越しになった場合、グループ全員が楽しく遊べる方法をお知りになりたいとき……。
- ⑥ その他、自然の中での遊び一般……。

企業内余暇活動の実態

1. 日常の余暇活動

① M社の例

昼休みには、仕事の性質により動的業務に従事している者は、休養を、静的業務に従事している者は軽運動を行なうよう指導している。

終業後の余暇活動は1部の者がクラブ活動や職場グループ活動を行っている。

(企業の対策)

イ、昼休みの休養のために、フリーサロン、休養室、図書室などを設けるほかベンチ、ステレオ等を備えている。

ロ、昼休みの軽運動に対しては、卓球、キャッチボール、バレーボールなどの用具を備えている。

ハ、終業後のクラブ活動、職場グループ活動については、必要な施設を貸与すると共に必要な用具等を備えている。

ニ、映画等商業施設の利用に対し割引券等のあっせんを行っている。

ホ、独身寮については安息の場として運営し、自治会組織の中に文化部、体育部を設けている。

② I社の例

各人の自主性に委ねているため、大半は無為にすごしているが一部でお花、お茶等の講座を利用したり、クラブ活動を行っている。

(企業の対策)

イ、市中のお茶、お花の教室等の斡旋

ロ、映画、音楽等の入場券の割引取扱い

ハ、職場の親睦を図るための職場ごとのボーリング大会等に対し、経費の一部を補助する。

ニ、将来は、余暇活動を総合的に行える会館を作り、従業員代表による自主運営を考えたい。

2. 週末の余暇活動

① M社の例

週休2日制を実施しており、余暇活動は企業の行う1日教養の行事に自主的に参加している。なお、未参加者、及び残りの1日については、休養ということで、個人の自由委ねている。

(企業の対策)

イ、職場の階層別に職場教育の実施

ロ、土曜教育講座(英会話等)の開設

ハ、女子に対する花嫁コース等の開設

ニ、事業場ごとのスポーツレクリエーションの交流会を開催し、その種目については、勤労青少年のニーズに応じて設置・廃止する。

② H社の場合

週休2日制を実施しており、余暇活動は、企業の行う行事に自主参加する以外は、各人の自主性に委ねられている。

（企業の対策）

1日教養、1日休養をスローガンとしている。

イ、自己啓発教育センターを設置し、英会話、お花、お茶等各種自己啓発教育講座を開設している。

ロ、レクリーダーの大量養成、レクリーダーによるレクリエーションの実施

③ I社の場合

週休2日制を実施しており、余暇活動は、企業の行う行事に自主参加する以外は、各人の自主性に委ねられている。

（企業の対策）

1日教養 1日休養をスローガンとしている。

イ、レタリング、商品知識等の講座の開設

ロ、通信教育の導入、学費補助、夜間大学通学者に対する学費補助等の援助

ハ、能力開発セミナーを設置

3. 長期余暇活動

（1）年末年始の休暇

① N社の例

青少年のほとんどが帰省し、寮に残る者は、1寮当り4～5人である。一部はクラブ活動として、スキー、冬山登山等を行っている。

（企業の対策）

イ、クラブ活動に対し、キャンプ用具の貸与等を行う。

ロ、旅行相談室の開設（キャンプの購入等交通交社職員による旅行相談）

ハ、マイカー族に対する安全教育（長距離帰省の安全運転を重点に）を実施

② S社の例

青少年のほとんどが帰省している。

（企業の対策）

イ、帰省キャンプの一括購入申込み

ロ、レクリーダーによるレクリエーションに対する用具の貸与

ハ、従前は、企業が帰省バスを仕立てたが、従業員の出身地が全国にちらばったこともあって中止

③ C社の場合

青少年のほとんどが帰省し、スキー、スケート等ウィンタースポーツのクラブが一部合宿する程度である。

(企業の対策)

イ、旅行相談室を設置し、帰省者に対する帰郷キップの手配をする。

ロ、長距離帰郷バスとの連絡等の援助

(2) 夏期休暇

① C社の例 8日間(7月下旬～8月上旬の間に一斉休暇)

帰郷が大半を占めているが、その他旅行、クラブ活動等、従業員の自主性に委ねている。

(企業の対策)

イ、旅行相談室を開設し、交通公社職員によるキップの手配、旅行コースの選定、国民宿舎、ユースホステル等の紹介、斡旋を行う。

ロ、企業の保養所等の開放、海の家等の借上げ、キャンプ用具の貸出等

ハ、レクモニターが従業員の希望をつのって団体旅行(希望者のみ)をする。

② T社の例

9日間(レクリエーションのための休暇を7月下旬～8月上旬にかけて6日、お盆休み(8月14日～16日)を3日とし、一斉休暇)

大半が帰省、マイカーによる長距離旅行等である。

(企業の対策)

イ、従業員の45%がマイカーを利用しているので、交通事故防止運動を実施

ロ、帰郷キップの購入手配、勤労青少年旅客運賃割引の斡旋

ハ、在寮者に対し、納涼催し物の開催

ニ、休暇後にふるさと展(民芸品、名産物、写真等)を開催する。

③ N社の例 8日間(8月第1週前後の休日～休日の間)

帰省、マイカーによる長距離旅行等が大半を占めている。

(企業の対策)

イ、自社福祉施設の開放、民間施設等の借上げ、キャンプ用具の貸出し等

ロ、労組とタイアップしてサマーキャンプを開催する。

ハ、事業所ごとに旅行相談、地域の行事(お盆等)への参加などを行う。

(3) その他の長期休暇制度

① C社の例

ゴールデンウィーク等、労働日の振替を行って、飛び石連休を作らないようにし“連休”としている。

レクモニターが希望者をつのって団体旅行を行うほか、各種クラブが自主活動をしている。

② T、K社の例

1年を上期と下期に分け、6ヶ月以内に連続8日間(定休2日、有給5日、特休1日)の休暇を

従業員の希望する時期に与える（お中元、お歳暮期を除く）。

利用方法については一切関与していないが、海外（年間 50 ～ 60 人）国内の長距離旅行等が多い。
（企業の対策）

イ、今後は長期休暇を利用して海外研修等を企画する。

ロ、海外旅行等の斡旋を行う。

勤勞青少年指導者養成

