

28-y
no. 36

勤労青少年の余暇活動に関する 指導者の現状とその養成の方向

(昭和49年度研究報告)



勤労青少年余暇活動研究会

ま え が き

勤労青少年余暇活動研究会は、労働省婦人少年局と雇用促進事業団の協力により、昭和47年度から設置されているが、昭和49年度は、過去2年の研究成果の上に立ち、「勤労青少年の余暇活動に関する指導者の養成」をテーマとして研究討議を実施した。

しかし、「指導者養成」は多くの問題を含んでおり、性急に結論を出すことは適当でないと判断し、とりあえず「勤労青少年の余暇活動に関する指導者の現状とその養成の方向」として、まとめることとした。

なお、本報告書は、研究討議の結果に基づき、各委員が分担執筆したものをまとめたもので、まとめに当っては、出来るだけ表現の統一に努めたが、なお十分でないところもみられるがご了承頂きたい。

本報告書が、勤労青少年行政の施策のために、少しでも役立つとともに、広く関係者の方々の御参考ともなれば幸いである。

昭和50年3月31日

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委員

(昭和 49 年 度)

荒 川 善 郎	東京都労働局労働厚生部長 (現：主税局査察室長)
◎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	財団法人レクリエーション協会専務理事
加 藤 文 郎	全国中小企業団体中央会調査部長
鈴 木 春 男	千葉大学人文学部助教授
高 瀬 正 二	東京芝浦電気株常務取締役

(敬称略・50 音順 ◎印は座長)

目 次

はじめに	1
勤労青少年の余暇活動に関する指導者の現状とその養成の方向	
Ⅰ 現 状	3
1. 公的制度による指導者	3
(1) 青少年指導者の現状	3
別表 1. 青少年指導者一覧	3
別表 2. 活動分野からみた青少年指導者の分類	4
イ. 地方公共団体における指導者	6
ロ. 公共施設における専門職員	8
ハ. 企業等における有給指導者	10
(2) 勤労青少年ホーム指導員	11
イ. 法的根拠	11
ロ. 資格要件及び資格講習	12
ハ. 業務の現状と問題点	12
(3) 勤労青少年福祉推進者	16
イ. 制度の概要	16
(イ) 推進者を設置すべき事業場 (ロ) 推進者の資格要件	
(ハ) 推進者の業務等	
ロ. 制度運営の実態	16
(イ) 推進者を設置している事業場	
(ロ) 推進者に選任されている人 (ハ) 推進者のための講習	
(ニ) 推進者の役割及び活動の具体例 — 神奈川県的事例 —	
(4) 年少労働者福祉員	22
イ. 制度の概要	22
(イ) 福祉員を設置する中小企業団体 (ロ) 福祉員に選任されるべき人等	
(ハ) 福祉員の業務	
ロ. 制度運営の実態	22
(イ) 設置団体 (ロ) 福祉員に選任されている人 (ハ) 福祉員の研修	
(ニ) 福祉員の活動事例	
2. 民間団体における指導者養成	26
(1) 財団法人レクリエーション協会	26
イ. 指導者の種類	26
ロ. 講習のカリキュラムの目標	26
ハ. カリキュラムの内容	27
別表 3. 標準となるカリキュラム構成	28

(2) 財日本体育協会	30
(3) 日本キャンプ協会	30
イ、各級指導者の資格要件等	30
ロ、養成のための標準カリキュラム	30
(4) YM-YWCAにおけるレクリエーション指導者養成	31
別表 4. (A) YM-YWCA レクリエーション研究所指導者講習会	31
(B) YM-YWCA レクリエーション資格要件等	32
(5) 社勤労厚生協会	33
(6) 財勤労青少年グループワーク協会	34
3. 企業における余暇活動の指導者育成	35
(1) 指導者育成の発端 — 時短対策	35
(2) レク・リーダーの活躍の最盛期(昭和40年前後～46年前後)	36
(3) 自ら創る余暇活動の場づくり — イベント・プランナーへの脱皮 (昭和46年前後～)	37
(4) 今後の課題 — 仕事と能力開発との融合	38
4. ボランティア・リーダー	38
(1) ボランティア・リーダーとは	38
(2) ボランティア・リーダーの役割と問題点	40
イ、ボランティア活動について	40
ロ、ボランティア・リーダーの必要性	41
(3) ボランティア・リーダーの育成について	43
5. 諸外国における指導者	43
(1) アメリカにおけるレクリエーション指導者	43
イ、専門指導者の活動する分野	43
(イ) 公共機関 (ロ) 民間団体 (ハ) 企業 (ニ) 商業レクリエーション の分野 (ホ) その他の分野	
ロ、公共機関におけるレクリエーション指導者	45
(イ) 公園レクリエーション局長 (ロ) 指導主事 (ハ) 施設の長 (ニ) レクリエーション主事 (ホ) 実習生	
別図 1. 公園・レクリエーション局の組織	46
ハ、企業・職場におけるレクリエーション指導者	46
ニ、民間団体 — ボーイズクラブの場合	47
ホ、専門指導者の養成	48
別表 5. イリノイ大学レクリエーション学科のカリキュラム	51
(2) イギリスにおけるユース・リーダー	54
(3) フランスにおける指導者の養成	54
II 問題点と今後の方向	56

は　じ　め　に

余暇問題は、今日の社会における一つの新しい問題であり、また、余暇をどう過すかは、全く個人の自発的な意志に基づく、自由な領域であり、人からとやかくいわれるものではないとする考え方も強い。たしかに、余暇をどう過すかは全く個人の自由裁量に基づくものであり、この自由を自らの興味、関心、生活の条件に応じて自らが選択し、実施することこそ余暇の本質でもある。

しかし、わが国の勤労青少年の現実ということを考えれば、このような本質論にこだわって放任しておいてもよいということにはならないであろう。例えば、経済企画庁が毎年2回実施している大都市に住む勤労青少年の消費動向調査の中での「するレジャー」についての調査によれば、男子の場合、ここ数年来の三大活動は、順位の入れかわりや実施率に若干の相異はあるが、「パチンコ、麻雀、ボーリング」となっている。もちろん、この活動のみから、すぐ今日の勤労青少年の余暇問題を云々するのは早急であるにしても、やはり、これが青年期において大いに奨励すべきレジャーであるかといえ、やはり、一考を必要とすることであろう。

本研究会は、第一年度は、主として余暇問題全般や勤労青少年をめぐる生活と余暇の現状についての分析調査を行ない、第二年度は、勤労青少年の余暇問題の所在を明らかにし、よりよき余暇生活の建設のためには「公共施設拡充強化と指導者養成の急務」の必要性を指摘したが、本年度も引き続き、従来調査研究の成果をふまえつつ、特に、勤労青少年の生活や余暇のためには、指導者は必要なのか、必要とすれば、一体どんな役割をもつべきか、また、そのような指導者はどのようにして養成され、どのように位置づけられるべきかを、わが国の勤労青少年の余暇の現実をふまえつつ指導者の問題を中心にして検討を深めていった次第である。

前述のように、たしかに、余暇の分野においては、勤労青少年の自発性、自主性、自由さは尊重されるべきであり、このような側面は余暇が真に余暇であるために、また、勤労青少年の人格形成の上でも必要なことではあるが、なお、次のような三つの条件を考慮した時、やはり勤労青少年の生活や余暇指導のための専任指導者設置の必要性を強く感じた次第である。

① 勤労青少年は発育の時期にあること。

勤労青少年はなお心身の成長発育期にあり、この時期においてこそ、一生を通じてうちこむことのできるような、よりよい余暇活動のための基礎的技術と、現在および将来にわたって、よりよい余暇活動を実施し、余暇生活を設計してゆこうとする意欲、構えを育成すべきであること。

② わが国の場合、都市に住む勤労青少年は、遠く親元を離れて就職していること。

労働省の調査によれば、20才未満の有職者の約半数は、関東、東海、近畿に集中しており、主

な送出地は東北、南九州、北九州であり、勤労青少年の4人に1人は親元を離れて、寮または下宿生活をしていると報告されている。このように、成長発育期にある青少年が親元をはなれて、全くいままでと異った都市という環境の中で生活をしなければならないとするならば、やはり、勤労青少年の全生活を配慮しながら、親身になって相談にのり、また、生活設計のために指導助言をする指導者は、必要とされるであろう。

③ 都市における余暇環境の現状と都市生活。

今日のわが国の都市、特に大都市の生活環境がどのような状況にあるかは、ここに多言を必要としないであろう。「砂漠のような東京」という表現は決して誇張した表現ではなく、我々の祖先の生活が依存していた自然環境は都市からは次第に遠い存在になってきている。

また、都市における生活環境施設のたちおくれは、なかなか余暇環境の整備にまではおよばず、このすき間をぬって多様な商業レジャーが進出し、勤労青少年もまた、この商業レジャーの荒波にあらわれている。商業レジャーのすべてが俗悪であるとはいえないにしても、利潤をあげることが第一義であるために、これらを利用するとすれば、常に経済的負担を余儀なくされるのであり、また、ある時には、金銭の消費とともに、成長発育期の青少年の心身をむしばむものが全くない訳ではない。このように、異常なまでに商業レジャーが進出しているわが国の余暇環境の中にあって、勤労青少年のよりよい余暇生活をはげまし、援助するためには、やはり公共施設の整備とともに、よき指導者を配置することは急務のことであろう。

現に勤労青少年ホームには指導者がおかれ、また、企業には勤労青少年福祉推進者等がおかれて、勤労青少年の生活と余暇のために指導・助言を与えているが、これらの人々の活動を一層活潑にし、効果的にするためには、勤労青少年の生活と余暇の問題を専門に考え、多様に存在している専門および篤志の指導者や勤労青少年に直接指導・助言・援助をさしよる専任の指導者を都道府県に配置することは、これから週休2日制の完全実施に向って移行しつつある現代社会においては、必須のことといえることができる。

以上のように専任の指導者をおくとしても、それは新しいタイプの指導者であり、その役割、地位、また養成の方法等はかならずしも明確ではない。そこで、わが国および諸外国における勤労青少年のための余暇指導者の現状とをⅠで明らかにし、問題点及び今後のおかれるべき指導者の役割や地位、また、その養成のあり方などについてⅡでふれ、一応研究会としての考え方をまとめた次第である。

勤労青少年の余暇活動に関する 指導者の現状とその養成の方向

I 現 状

1. 公的制度による指導者

(1) 青少年指導者の現状

「勤労青少年の余暇に関する指導者」を検討するために、青少年にとって、現在、どのような指導者が存在するのかを、多少とも関係のありそうなものを出来るだけ洗い出し、①専門的な行政職員、②青少年健全育成施設等に勤務する専門職員等、③企業等の有給指導者、④行政機関等の委嘱する者、⑤民間の有志に分類したのが別表1である。

別表 1

青少年指導者一覧

49. 9. 10 現在

名 称	職 務 内 容	所属機関・団体総人員数
① 専門的な行政職員		
社会教育主事	社会教育を行う者に専門的、技術的な助言と指導を与える。	都道府県・市町村 専 任 2,740 人 兼 任 565 人 計 3,305 人
② 青少年健全育成施設等に勤務する専門職員等		
国立青年の家専門職員	当該施設を利用する青年の研修計画についての指導助言並びに研修生に対する生活指導及び研修指導に当たる。	国立青年の家 63 人
公立青年の家指導職員	当該施設を利用する青年の研修計画についての指導・助言並びに研修生に対する生活指導及び研修指導に当たる。	都道府県立・市町立 青年の家 538 人
オリンピック記念青少年総合センター指導職員	当該施設を利用する青少年の研修の指導に当たる。	オリンピック記念青少年 総合センター 10 人

名 称	職 務 内 容	所属機関・団体総人員数
公民館職員	当該施設において青年学級、定期講座、討論会、講習会、講演会、展示会等の事業の実施に当たる。	公民館（46年度） 専任 3,849 人 兼任 6,825 人 計 10,674 人
勤労青少年ホーム指導員	当該施設を利用する青少年のレクリエーション、グループ活動の指導及び生活、職業相談を行う。	勤労青少年ホーム（48年度末） 273 名 指導員推計 410 人
ユースホステル指導員	当該施設の管理運営及び利用者の保護、指導に当たる。	ユースホステル
③ 企業等の有給指導者		
勤労青少年福祉推進者	事業場において、勤労青少年の職業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の事項を担当して福祉増進を推進する。	20才未満の青少年を20人以上雇用している事業場 8,899 名 14,035 人
年少労働者福祉員	中小企業団体に加入している事業主に雇用されるおおむね20才未満の勤労青少年の労働条件の改善、職場適応の促進、職業訓練・教育を受ける場合の配慮、余暇の有効活用に関する事項を行う。	中小企業団体 約3,500 団体 13,800 人
④ 行政機関等の委嘱する者		
社会教育指導員	社会教育の特定分野についての直接指導、学習相談又は社会教育関係団体の育成等に当たる。	市町村 2,500 人
体育指導委員	当該市町村におけるスポーツ振興のため、住民に対し、スポーツの実技の指導その他スポーツに関する指導、助言を行う。	市町村 37,115 人
社会教育委員	市町村の教育委員会から委嘱を受けた青少年教育に関する特定の事項について社会教育関係団体、社会教育指導者その他の関係者に対し助言と指導を与える。	市町村 37,807 人 （昭和46年5月）
職業相談員	新規学卒就職者等の職業への適応を促進するため新規学卒就職者、事業主等に対し、相談指導を行う。	公共職業安定所 518 人
婦人少年室特別協助員	勤労青少年の労働条件、職場環境、余暇の活用等に関する相談、指導及び助言を行う。	各婦人少年室 138 人

名 称	職 務 内 容	所屬機関・団体総人員数
青少年育成推進指導員	地域（市町村）の代表として青少年育成県民会議の構成員となり青少年育成県民運動の企画に参加し、青少年育成推進員への情報提供、指導助言を行うとともに青少年の実態は握と市町村への情報伝達に当たり、関係団体の活動に協力する。	道 府 県（48 年 1 月） 39 道府県 3,589 人
青少年育成推進員	小地域（小学校区）の代表として市町村や青少年育成市町村民会議の実施する青少年健全育成運動に参画するとともに、青少年育成推進指導員と連携をはかりつつ、青少年育成県民会議の諸活動の推進に当たる。	道府県又は青少年育成道府県民会議（48 年 1 月） 33 道府県 24,363 人
青少年指導員・青少年相談員等	地域における青少年の健全育成のための助言、指導等の諸活動を行う。	都道府県・市町村
⑤ 民間の有志		
スポーツ指導者	民間の有志スポーツ指導者として、市町村において地域住民を対象に実地的なスポーツ活動の実技指導等を行う。	各市町村の中学校区単位 各 10 人程度目標 5,474 人

更に活動分野から青少年指導者を分類したのが別表 2 である。

別表 2

活動分野からみた青少年指導者の分類

		専 任	兼 任	ボランティア・リーダー
公 共 機 関	地方公共団体	文部省関係 社会教育主事	労働福祉主管課職員等 体育指導委員	 ボランティア・リーダー
	施 設	勤労青少年ホーム指導員 勤労会館職員 公民館職員 国立青年の家職員 公立青年の家職員 公共体育施設職員 等	各種講座講師 青年学級主事	クラブ・リーダー グループ・リーダー
	YMCA YWCA 等	主 事	兼任者あり	リーダー

		専任	兼任	ボランティア・リーダー
レジャー施設	ボーリング場 プール アイススケート場 スキー場 総合スポーツ施設	インストラクター ライフ・ガード プロ指導員 コンパニオン 等	兼任者あり	
企業等	企業 中小企業団体	文化・体育係	勤労青少年福祉推進者 年少労働者福祉員	レクリエーション・リーダー エルダー グループ・リーダー 等

別表2の中から、地方公共団体における指導者、公共施設における専門職員、企業等における有給指導者について、資格、養成方法等をみると次のとおりとなる。

イ 地方公共団体における指導者

	社会教育主事	体育指導委員
身分 処遇	都道府県市町村職員	教育委員会の任命 非常勤
対象	一般住民	一般住民
指導内容 (指導する 余暇の範囲 も含む)	社会教育を行う者に専門的、技術的な助言と指導を与える。	当該市町村におけるスポーツの振興のため、住民に対し、スポーツの実技の指導その他スポーツに関する指導助言を行う。
設置主体	都道府県・市町村	市町村
49年度における設置数	3,305人	37,115人
同内訳	専任 2,740人、兼任 565人	
準拠法	社会教育法第9条の4(資格)	スポーツ振興法第19条
資格・要件	① 大学に2年以上在学して62単位以上、高等専門学校卒業後3年以上社会教育主事補の職又は官公署若しくは社会教育関係団体における文部大臣の指定する社会教育に関係のある職にあったもの	社会的信望、スポーツに関する深い関心と理解、職務を行うのに必要な熱意と能力を有するもの

	社 会 教 育 主 事	体 育 指 導 委 員
	② 教育職員の普通免許状を有し、且つ5年以上教育職にあった者①②のものが社会教育主事講習修了した場合。 ③ 大学に2年以上在学62単位修得し、且つ社会教育に関する科目の単位修得、1年以上社会教育主事補の職にあったもの。 ④ 社会教育主事講習修了者で、社会教育に関する専門的事項について前各号に掲げる者に相当する教養を経験があると都道府県の教育委員会が認定したもの。	
養成・講習 内 容	次表の通り。	

社会教育主事講習カリキュラム

科 目 名	単位数	主 要 事 項	配当時間数
社会教育概論	1	1. 社会教育の意義 2. 社会教育の内容・方法 3. 社会教育の指導者	3 9 3 (15)
社会教育史	1	1. 我が国における社会教育の歴史 2. 諸外国における社会教育の歴史	9 6 (15)
社会教育行政	1	1. 社会教育と社会教育行政 2. 社会教育行政の組織 3. 社会教育行政の運用 4. 社会教育行政費と予算 5. 社会教育関係法規	3 3 3 3 3 (15)
青少年教育	1	1. 青少年教育の目的・内容・方法 2. 青少年教育の現状と課題	9 6 (15)
成人教育	1	1. 成人教育の目的・内容・方法 2. 高齢者教育の目的・内容・方法 3. 婦人教育の現状と課題	6 3 6 (15)
体育・レクリエーション	1	1. 体育・レクリエーションの目的・内容・方法 2. 体育・レクリエーションの現状と課題 3. 体育・レクリエーションの指導	3 3 9 (15)

科 目 名		単位数	主 要 事 項	配当時間数
社会教育演習		1	1. 社会教育計画のたて方 2. 会議の進め方 3. 情報資料の収集整理・広報・広聴の技術	12 9 9 (30)
社 会 教 育 特 殊 講 義	教育調査	3	1. 教育調査 2. 調査の方法 3. 調査結果の活用	6
	社会教育施設		1. 社会教育施設の種類と役割 2. 社会教育施設の配置と設計 3. 公民館の管理運営 4. 図書館の管理運営 5. 博物館の管理運営	3 1.5 1.5
	通信教育		1. 通信教育 2. 放送利用	3 3
	家庭教育		1. 家庭教育の意義 2. 家庭教育の現状と課題	3 3
	教育指導法		1. 教育指導法の意義 2. 集団指導の進め方	6
	視聴覚教育		1. OHPの操作と教材の作成 2. 映写機の操作と映画教材の利用と管理	12
	同和教育		同和教育の現状と課題	3 (45)
		合 計 〔10〕		合 計 (165)

ロ．公共施設における専門職員

49. 9. 10

	勤労青少年ホーム指導員	青年の家指導職員	青年学級主事
身 分 処 遇	地方公共団体職員	国または地方公共団体職員	兼 務
対 象	ホーム利用者（25才未満勤労青少年）	青年の家利用者	

		勤労青少年ホーム指導員	青年の家指導職員	青年学級主事
指導内容 (施設の性格 指導する余暇 の範囲も含む)		ホームを利用する青少年 のレクリエーション、グ ループ活動の指導及び生 活・職業相談を行う。	当該施設を利用する青 年の研修計画について の指導・助言並びに研 修生に対する生活指導 及び研修指導にあたる。	青年学級に関する事務をつか さどり学級生の指導にあたる。
関係機関		労働省	文部省	文部省
48年度末まで の施設設置数		273	601	
同、 指導者設置数		約410人	内訳 国立63人、公立538人	
指導者	準拠法 資格要件 養成方法 等	勤労青少年福祉法第16条 業務について熟意と識見、 労働大臣が定める資格 ①20才以上 ②高等学校以上の学歴 ③勤労青少年ホーム指導 員資格講習会修了者	特に明文根拠なし	青年学級振興法、第19条 ①大学に2年以上在学して62 単位以上修得または高等専 門学校を卒業 ②教育職員の普通免許状 ③校長、指導主事、社会教育 主事、司書または学芸員と なる資格を有する。 ④公民館、図書館または博物 館の長の職にあり又はあっ たこと。 ⑤教育委員会の事務局若しく は、教育委員会の所管に属 する教育機関の事務職員若 しくは技術職員の職又は官 公署における文部大臣の指 定する職の1又は2以上に あってその年数が通算して 3年以上。 ⑥教育委員会の委員、社会教 育委員、公民館運営委員会 の委員、図書館協議会の委 員、又は博物館協議会の委 員の職にあったこと。 ⑦20条第2項各号の1に規定 する資格を得たのち第5号 に掲げる職又は青年学級講 師若しくは講師補佐5年以 上。
		①勤労青少年福祉概論・ 勤労青少年関係法規 4時間 ②勤労青少年ホームにお		

		勤労青少年ホーム指導員	青年の家指導職員	青年学級主事
養成講習内容		ける事業の企画及び運営 16 時間 ③勤労青少年のためのレクリエーションの理論と実際 18 時間 ④勤労青少年に対する相談の理論と実際 6 時間 ⑤勤労青少年に対する指導の理論と実際 6 時間 計 50 時間 146 時間		
実施主体		労働省婦人少年局		

ハ、企業等の有給指導者

	勤労青少年福祉推進者	年少労働者福祉員
身分	事業場職員	中小企業団体の役員または事務局職員
処遇	兼任 専任	兼任
対象	当該事業場に働くおおむね 20 才未満青少年	当該団体構成者事業主に雇用されるおおむね 20 才未満青少年
指導内容 (指導する余暇の範囲も含む)	職場適応を容易にするため必要な指導、相談、レクリエーション等の事項を担当	①労働条件の改善 ②職場適応の促進 ③職業訓練・教育を受ける場合の配慮 ④余暇の有効活用その他
設置主体	20才未満20人以上雇用する事業場（省令）	中小企業団体
48年度末までの設置数	事業場 8,899	団体数 約 3,500 人
48年度末までの設置人員	14,035 人	13,800 人
準拠法	勤労青少年福祉法第 13 条	婦人少年局長通達

		勤労青少年福祉推進者	年少労働者福祉員
資格・要件		①勤労青少年の福祉の増進に理解と熱意を有する者で、②～⑥の一に該当するもの ②勤労青少年ホーム指導員の資格を有する者または ③大学卒業後労働に関する業務に1年以上従事、または勤労青少年福祉推進業務に1年以上の実務経験あるもの ④高等学校卒（旧中）後、労働に関する業務に2年以上、または勤労青少年福祉推進業務1年以上 ⑤その他の者で、労働に関する業務3年以上、勤労青少年福祉推進業務2年以上 ⑥以上の者に準ずる者で勤労青少年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者	勤労青少年問題に関心と理解をもち、実行力に富む者
講 習 内 容	一般課程 計 21時間	勤労青少年福祉 2時間 職場適応 6 # 職場カウンセリング 6 # グループ活動 2 # レクリエーション 5 #	勤労青少年の法規と実際 2時間 勤労青少年福祉の理論と実際 3時間 その他年少労働者の特殊問題の知識 1時間 計6時間
	研究課程 計 21時間	職場適応 6 # 職場カウンセリング 6 # グループ活動 2 # レクリエーション 5 # 勤労青少年福祉 2 #	
	実施主体	都道府県または勤労青少年の育成を目的とする公益法人で婦人少年局の承認を受けたもの 社団法人日本青年経済協議会、社団法人勤労厚生協会、財勤労青少年グループ・ワーク協会、全国勤労青少年会館	各婦人少年室

次に、公的制度の中でも、特に勤労青少年を対象とした勤労青少年ホーム指導員、勤労青少年福祉推進者、年少労働者福祉員について、より詳細にみることにする。

(2) 勤労青少年ホーム指導員

イ. 法的根拠

勤労青少年、なかでもとくに中小企業に働く勤労青少年の余暇活動に対して重要な役割を演ずべきものとして勤労青少年ホーム指導員がいる。勤労青少年福祉法第15条には、勤労青少年の各種相談に応じ、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提供するための施設として、地方公共団体が勤労青少年ホームを設置するよう努力すべきことがうたわれており、つづく第16条には、勤労青少年ホームを利用する青少年のレクリエーション、グループ活動の指導、あるいは生活・職業相談を行なうものとして、勤労青少年ホーム指導員をホームに置くべきことが規定されている。

ロ. 資格要件及び資格講習

昭和49年度末までに全国で311か所の勤労青少年ホームが生まれ、そこに約410名のホーム指導員がおかれている。指導員の資格要件としては、まず勤労青少年福祉に関して熱意と識見をもっている者を第一条件としているが、①20才以上の者、②高等学校以上の学歴を有する者、③勤労青少年ホーム指導員資格講習会を修了した者といった要件も労働大臣が定める資格として決められている。

勤労青少年ホーム指導員資格講習会での講習内容は概略次のようになっている。

① 勤労青少年福祉概論・勤労青少年関係法規……………	4 時間
② 勤労青少年ホームにおける事業の企画及び運営……………	16 時間
③ 勤労青少年のためのレクリエーションの理論と実際……………	18 時間
④ 勤労青少年に対する相談の理論と実際……………	6 時間
⑤ 勤労青少年に対する指導の理論と実際……………	6 時間
(計 50 時間)	

ハ. 業務の現状と問題点

つまり、講習内容からも推測されるように、勤労青少年ホーム指導員に期待されているものは、①勤労青少年ホームの運営管理……ここにはホーム運営のための規則づくり、ホーム内諸施設のレイアウト、利用者の意識・ニーズの吸い上げ、ホームの雰囲気づくり、受付時における生活指導等々といったことが含まれる。②ホーム主催行事の企画・立案・実施……ここには行事・講習会・講演会・映画会等の企画、講師の選定・依頼、受講者の募集等のことが含まれる。③クラブ活動に対する指導・援助……後にも述べるように、勤労青少年ホーム利用の目的としてクラブ活動を挙げる者の比率が一番高く、この機能はそうした意味からも非常に重要である。ここには、クラブ活動に対する助言・指導、技術指導、指導者の育成、ホーム内クラブ間の交流あるいはクラブを通じての他ホームまたは地域各集団との交流の機会づくり等が含まれる。④相談業務を通じての指導……ここでは、職場での悩み、生活相談、生きがい等々さまざまな相談業務を通じての指導等が中心となる。といった事柄であることがわかる。

労働省婦人少年局、「勤労青少年ホームの利用に関する調査結果」（昭和49年6月）によると、勤労青少年ホーム利用の目的別比率は第1表のようになっており、「クラブ活動をする」と「ホーム主催の行事や講座に参加する」という者が男女とも多くなっている。

第1表 性別・勤労青少年ホーム利用の目的別比率（M. A.）（単位：％）

	総 数	本展 を借 りる	相質 談問	人 に 会 う	ホの座 1行に ム事参 主加 催講す	スす ボ ー ツ を （外 の） を	ク を ラ ブ す 活 動 る	左外 記の 事場 項所 以や り	道 具 を 借 り る	何 と は な し	そ の 他	無 記 入
計	100.0 (3,330人)	7.0	3.8	19.4	41.7	19.3	51.5	3.6	7.8	3.8	0.7	
男	100.0 (1,457人)	7.3	5.4	26.4	33.9	29.1	57.0	4.2	11.9	4.5	0.3	
女	100.0 (1,873人)	6.8	2.6	13.9	47.7	11.7	47.1	3.2	4.6	3.3	0.9	

とくに女子の場合には他の項目はあまり高くなく、クラブ活動面での指導、ホーム主催行事の企画・立案・実施の重要度がいかに高いかが理解される。

ただここで問題となるのは相談、質問といった項目について比率が低いという点である。このことは勤労青少年ホームの利用者が悩みをもっていないということではなくて、その悩みを訴える場が現在のホームには欠けていることによると思われる。後にも述べるように各ホームとも職員数が非常に不足しており、しかも勤務体制も変則的で、職員の負担が非常に大きい現状では、この項目の比率を増大させるためには人的にもかなりの抜本的な改革の必要性が痛感されるが、勤労青少年ホームが真に勤労青少年の福祉向上に役立つためには是非とも力を入れるべきところであろう。

さて、クラブ活動が重要な目的の一つであることはすでに述べたが、それではクラブ活動とホームでの指導との関連性について次に考えてみよう。第2表によると、ホームでのクラブ活動について54.1％の者が問題点を含んでいると指摘しており、とくに男子においては65.0％と非常に高くなっている。どんな点が問題なのかは第3表に示されているが、場所・設備・道具などに対する問題点を指摘したものが46.6％と一番高い。それに次いで高いのは専門的な指導者を求める声で33.0％となっている。勤労青少年ホームの利用時間帯がとくに平日の場合には、会社が退ける時間から閉館時間までの夜間に集中し、

第2表 勤労青少年ホームでクラブ活動を行う上での問題の有無

(単位：％)

	総 数	問題あり	問題なし	無 記 入
計	100.0 (2,096人)	54.1	44.7	1.2
男	100.0 (986人)	65.0	34.2	0.8
女	100.0 (1,110人)	44.5	54.0	1.5

第3表 性別・勤労青少年ホームでクラブ活動を行う上での問題点 (M.A.)

(単位：％)

	総 数	仲まい 間く 同い 志か うな	場所・設備・道具など				と問者 きのが になほ は指し 導い	もに も や ら い 自 せ た 由 て い	仕く たり が 時 な 忙 間 い し が	そ の 他	無 記 入
			小 計	よ く な い	十 分 で な い	無 記 入					
計	100.0	11.0	46.6 (100.0)	(11.3)	(79.0)	(10.0)	33.0	8.6	23.6	13.7	0.4
男	100.0	10.9	46.8 (100.0)	(13.3)	(79.0)	(9.7)	35.4	10.5	28.7	13.3	0.5
女	100.0	8.7	46.4 (100.0)	(7.9)	(81.6)	(10.5)	29.8	6.3	17.0	14.4	0.4

その時間帯では施設・道具が不足しがちであることを示すと同時に、経済的要因その他の要因からホームにおける専門的指導者不足の問題が示されている。ただここで注意しなければならないことは、ホーム利用者の不満を解消し、満足のいくクラブ活動が実施されるためには、利用者の声をいかに施策に反映させるかという点に重点が置かれるべきだということである。ホーム指導員がいかに優秀な人材であろうと、フォロワーの意向を汲み上げる中でリーダーシップが保たれない限り、不満は決して解消しないと思われる。その意味ではホーム利用者の自主性を如何に尊重し、ホーム運営協議会の場の提供といった諸施策に如何に重点をおくかがこの問題の解決を左右すると思われる。

勤労青少年ホーム指導員にとっていま一つの問題は、その職務がホームにやって来た利

用者に対してのみにあるのではないという点である。とくに中小企業の勤労青少年の場合には、ホームを利用している人たちは実はほんの一握りの人たちであって、多くの未利用者にいかにホームでの活動を認識させ、その利用度を高めさせるかということが重大な職務として存在するように思われる。第4表は、神奈川県労働福祉課が県下の事業所を対象に実施したアンケート調査を集計したものであるが、これを見ても中小企業に働く勤労者

第4表 企業規模別グループ・サークルの活動場所（M.A.）

（単位：％）

		事業所の施設	他事業所の施設	公共施設	商業施設	その他の施設
スポーツ関係サークル	大企業	46.0	20.1	41.7	15.1	4.3
	中小企業	41.3	13.2	40.6	23.3	3.8
文化・教養関係サークル	大企業	66.2	4.3	8.6	2.9	4.3
	中小企業	35.8	1.4	3.8	5.2	4.8
レクリエーション関係サークル	大企業	48.9	4.3	13.7	19.4	5.8
	中小企業	35.8	2.1	10.4	21.9	8.0

但し、大企業でグループ・サークルを有する事業所数は、回答事業所数166に対して、139。中小企業では414に対して288である。上記の比率は大企業の場合139を100.0とし、中小企業の場合288を100.0としたもの。

に公共施設の利用度を高めさせることの必要性が痛感される。事業所内に余暇施設のとばしい中小企業では、それを公共施設で補うことがとくに必要なのであるが、現実には大企業勤労者の方が公共施設の利用度も高くなっている。そして、中小企業勤労者は商業施設でそれを補っているという状況が示されている。

以上の考察から、勤労青少年ホーム指導員のかかえている問題点として、地域の勤労青少年のすべてに対してつねに開いた状態で機能すべきことが指摘される。そのためにはその活動の場はホーム内に限らず地域の勤労青少年福祉推進者として名実ともに機能していくことが要請され、現実にはそうした方向がとられつつある。それは別の面からいえば、勤労青少年ホームの機能が他の福祉活動との協同歩調の中で考えられるべきことを示しており、具体的にはとくに昼間の未利用時間帯には他の余暇活動の場として地域に積極的に開放されていくこともまたこれからの重要な課題になると思われる。

そしてホーム指導員にとって何よりも大切なことは、以上の機能を遂行するうえにもその勤務体制に大幅な改革が加えられ、ゆとりをもった指導体制が敷かれることが痛感される。ホームの職員に青少年福祉に対する熱意と識見を求めるためには、何よりもかれらの労働条件を向上させ、やりがい、生きがいの見出せる環境づくりをすることが急務だといわねばならない。

(3) 勤労青少年福祉推進者

イ. 制度の概要

勤労青少年福祉推進者（以下「推進者」という。）の制度は、昭和45年に制定された勤労青少年福祉法によって出来た制度でその概要は次のとおりである。

(イ) 推進者を設置すべき事業場……20才未満の勤労青少年を20人以上常時雇用する事業場。

(ロ) 推進者の資格要件……①勤労青少年の福祉の増進に理解と熱意を有する者で、かつ、次のいずれかに該当する者 ②Ⅰ. 勤労青少年ホーム指導員の資格を有する者 Ⅱ. 大学を卒業した者で、その後、「労働に関する業務」に1年以上従事しているもの、または、「勤労青少年の福祉推進業務」に関し、1年以上の実務の経験を有するもの Ⅲ. 高等学校、または旧制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、または、「勤労青少年の福祉推進業務」に関し、1年以上の実務の経験を有するもの Ⅳ. その他の者で、「労働に関する業務」に3年以上従事しているもの、または「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 Ⅴ. 以上の者に準ずる者で、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および経験を有していると認められるもの

ハ. 推進者の業務等

推進者は上の資格要件に該当する者であれば、事業所内での役職等は問わない。1人だけを選任して、すべてを行わせても、役割を分担する何人かを選んでも職域や部門ごとにおいてもよいが、複数の推進者を選任した場合には主任推進者をおくよう指導されている。業務としては、事業場に雇用されている勤労青少年が職場に適応することを容易にするため、事業場において、必要な指導、相談、レクリエーション等の事項を担当することとなっている。

ロ. 制度運営の実態

(イ) 推進者を設置している事業場

推進者を設置している事業場数は次の表のとおり 8,899 である。

産業別・規模別福祉推進者選任事業場数および推進者数（全国計）

（昭和49年3月末現在）

事業場規模別 産業別 区分	計		300人未満		300人以上	
	事業場数	推進者数	事業場数	推進者数	事業場数	推進者数
計	(8,899) 6,545	(14,035) 9,754	(59.4) 3,887	(52.2) 5,092	(40.6) 2,658	(47.8) 4,662
農 林 ・ 漁 業	(0.1) 8	(0.1) 13	8	13	0	0
鉱 業	(0.1) 9	(0.1) 11	3	4	6	7
建 設 業	(3.3) 214	(2.9) 287	149	181	65	106
製 造 業	(70.6) 4,621	(73.2) 7,144	2,603	3,492	2,018	3,652
卸 売 ・ 小 売 業	(13.1) 858	(11.6) 1,121	617	745	241	376
金融・保険・不動産業	(3.2) 208	(3.4) 329	126	174	82	155
運 輸 ・ 通 信 業	(3.7) 239	(3.2) 314	119	137	120	177
電気・ガス・水道業	(0.9) 60	(1.0) 97	33	42	27	45
サ ー ビ ス 業	(5.0) 328	(4.5) 438	229	294	99	144

- (注) 1. 本表は産業・規模別には握されている37県を集計対象とした。
 2. 上記以外に総計のみわかっている9県を加えると、現在46道府県で、選任事業場数は、8,899となり、推進者数は14,035人となる。

(ロ) 推進者に選任されている人

推進者全国計14,035名（49年3月31日現在）の役職別内訳の数字は不明であるが、昭和48年度に推進者講習会を受講した1,945名の役職別内訳は次の表のとおりとなっている。

受講者役職別内訳（昭和48年度実績）

計		課長以上		係 長		係 員		そ の 他	
	%		%		%		%		%
1,945	100.0	599	30.8	474	24.4	696	35.8	176	9.0

また一例として、神奈川県における推進者の所属する部門の比率は次の表のとおりとなっている。

推進者が所属する部門別		割 合（％）
総務・庶務・人事・勤労・労務・厚生等管理部門		71.1
生産・営業部門		17.7
教育・訓練部門		3.3
寮長・舎監等		6.2
そ の 他		1.7
その他内訳	福祉（安全福祉を含む）	0.74
	体育文化	0.05
	相談員・定着指導員等	0.22
	ヤングリーダーと思われるもの	0.17
	そ の 他	0.45

（49年4月末現在、設置事業場数801、推進者数1,772）

(ハ) 推進者のための講習

講習は、都道府県が行い、その教科基準は次のように定められている。

a. 一般課程

教 科	時間数	科 目
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	

ｂ．研究課程

教 科	時間数	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際
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	

昭和48年度に、都道府県が実際に行った推進者講習会の全国合計は74回189日で、1回あたり平均講習日数は2.6日となっている。

推進者講習会実施回数及び日数（全国計）

実 施 回 数 (A)	実 施 日 数 (B)	1 回 当 り 実 施 日 数 (B) / (A)
74 回	189 日	2.6 日

(二) 推進者の役割及び活動の具体例

— 神奈川県事例 —

a. ある自動車内装部品製造会社（従業員 860 名）における推進者 S の活動

この会社は本社・工場共 860 名の従業員のうち 25 才以下の者 394 名（約 46%）で、そのうち約 46% の 180 名が寮生である。中卒者は毎年 20 名程度採用しており、高卒者はそれより多く、多いときは 100 名をこえたこともあり、ふつうは 20 ～ 30 名以上採用している。中卒では男子が圧倒的に多く、高卒では女子の割合が高く、中・高卒合計のうち半数足らずが沖縄出身者である。定着率は採用 1 年後中卒及び訓練校卒 83.3%、高卒 88.5%、2 年後中卒及び訓練校卒 38.7%、高卒 47.2% で、定着率は余りよくない。

推進者はこの会社の総務部門に 5 名おかれており、課長 3 名、主任 2 名が推進者となっているが、S が主任推進者として、専門職のような立場にある。この S の業務内容は総務付課長及び新潟方面担当求人係としての業務以外に次の通り分類される。

社 内

- ① 主任推進者、職場生活指導員、身障者指導員として総務部各課長、各部庶務係員を対象に伝達、連絡、指導等。
- ② 各寮管理者を対象に定時制通学者（24 名）に対する配慮。
- ③ 社内教育各コースに関すること及び TWI トレーナーとしての訓練に関する仕事。
- ④ 寮生対象の仕事。
- ⑤ 各寮舎監、守衛、社用車（24 台）、マイカー（136 台）等対象に防犯及び安全運転に関する仕事。
- ⑥ ZD 委員会事務局の仕事。
- ⑦ 社内報委員会事務局の仕事。
- ⑧ 厚生年金基金事務長の仕事。

社 外

- 〇〇地区推進者協議会会長
- 〇〇高 P.T.A. 副会長兼定時制委員長

産業カウンセラー協会〇〇副会長

〇〇町青少年対策協議会理事

〇〇町ボーイスカウト育成会長

〇〇工場防犯連絡会副会長

〇〇署安全運転管理者

〇〇ＱＣサークル委員会委員

神経協社内報研究会

厚生年金基金泉連合会関係

Sはもともと営業担当であったが製造課長時代にＴＷＩトレーナーとしての訓練を受け、その後厚生課長となり、社内全体の青少年対策にとりくみ、クラブ活動の指導、寮生の指導、教育、教育体系の確立をはかった。厚生課は総務課に統合となったため、総務課長となったが、その後社外との関係が多くなり専門職として現在のような業務を行うようになった。

b・軽包装用品の製造、販売を行う従業員126名の会社における推進者Kの活動

この会社では25才以下が126名中75名（59.5％）で、18才未満が5名いる。夜間通学者は、大学4名、高校20名計24名である。

推進者は、この会社にK1名で、Kは合理化室長という役職にある。推進者としての業務運営の基本方針は青少年の職場適応を推進させることで具体的指導の要項としては次のように考えている。

- ① 仕事から生きがいを見出せられる指導する。
- ② 能力的に成長させる。
- ③ 経済的に成長させる。
- ④ 自由な時間を有効的に使えるよう指導する。
- ⑤ 寮生活においてよい人間関係を保たせる。
- ⑥ 正しい人事考課を行う。
- ⑦ 安全衛生委員会を指導して作業環境を改善させる。
- ⑧ 賃金や将来の退職金制度を明確にする。
- ⑨ 労働条件を向上させる。
- ⑩ 福利厚生面を充実させる。

この会社の場合は推進者はK1名であるが、職場毎に最低2名の社内研修を受けた

エルダーをおき、例えば週休2日制か時間短縮かについて等方針樹立にあたって従業員の意向をエルダーを通じて吸い上げ、また会社方針を浸透させるようつとめている。

規模が比較的小さい上に会社の生産・人事を総合的に把握する立場にあるKの場合必要とあらば強力に推進者業務を行っていける強味もあるが、また逆に企業経営立場との葛藤も大きいようである。

(4) 年少労働者福祉員

イ. 制度の概要

中小企業は概して、大企業に比較して労働条件及び労働環境が劣り、しかも福利厚生施設が貧困な実情があるので、地域的に密集している中小企業団体に年少労働者福祉員（以下「福祉員」という。）を労働省婦人少年局の施策の一つとして昭和33年に設置したのがはじまりである。その後、この制度は多少の曲折を経つつも現在に至るまで、一貫して、中小企業における年少労働者保護を含む勤労青少年の福祉向上のための重要な制度である点は変わっていない。本制度の概要は次のとおりである。

- (イ) 福祉員を設置する中小企業団体……原則として事業協同組合、商工組合、商店街振興組合等の中小企業団体に、必要に応じて設置することとされている。
- (ロ) 福祉員に選任されるべき人等……中小企業団体自らが、年少労働者の保護・福祉について理解と熱意をもち、有志活動者として積極的に活動する者を、当該団体の役員・事務局職員の中から選任するものとする。1団体につき1名ないし2名程度とし、新たに福祉員に選任された者に対しては労働大臣から奨励状が交付される。
- (ハ) 福祉員の業務……中小企業の当該団体に加入している事業主に雇用されるおおむね20歳未満の年少労働者に関する次の事項を行うこととしている。但し、地域の実情に応じて当該団体加入事業主以外の事業主が雇用する年少労働者を対象とすることもある。
 - ① 労働条件の改善に関すること。
 - ② 職場適応の促進に関すること。
 - ③ 余暇の有効活用に関すること。
 - ④ その他保護・福祉の増進に関すること。

ロ. 制度運営の実態

(イ) 設置団体

福祉員が設置されている中小企業団体は、業種別組織が圧倒的に多く、次に商工会議

所や商工会、中小企業団体中央会等の事業主あるいはその協同組織に対する指導団体の中に置かれている例が多い。

業種別組織の中では、製造業が種類のにも数的にも多く、つぎに卸売業、小売業となっている。

次いで、サービス業（理容・美容・看護関係、旅館・遊技関係、自動車整備、広告美術等）及び建設業関係で、運輸通信業（バス関係）や農・漁・鉱業に分類される業種も種ながらある。

(ロ) 福祉員に選任されている人

全国13,800人の全福祉員について役職・立場等を分類した数字はないが、昭和49年度に新しく福祉員に選任され、労働大臣からの奨励状を交付された350名についてその役職別内訳をみると次の表のとおりである。

役 職 別	福 祉 員 数	%
組合長・理事長等団体代表者の位置にある者	44	12.6
その他の団体役員（専務・常任理事をのぞく）	87	24.8
専務・常任理事、事務局長	69	19.7
事務局職員、経営指導員等	113	32.3
そ の 他	37	10.6
計	350	100

(ハ) 福祉員研修

福祉員の研修は必要に応じ、都道府県婦人少年室が計画し実施している講習会が主なものである。講習時間は6時間程度で、婦人少年室が主催した昭和49年度福祉員講習会においてとりあげられた講義・シンポジウム等のテーマは次の通りである。

テ ィ マ 別	とりあげられた数
勤労青少年の福祉について	23
労働基準法の知識	13
勤労青少年の余暇、レクリエーション関係	13
勤労青少年の職場適応	9
福祉員の役割について	8

テ ー マ 別	とりあげられた数
青少年の意識と行動	7
カウンセリング関係	7
勤労青少年の現状と問題点	5
地方労働事情について	3
勤労青少年のグループ活動	1
そ の 他	6

に) 福祉員の活動事例

- ① 労働条件の改善に関し、事業主対象の会合の開催、実態調査等の実施、事業場巡回アドバイス、労働保険等の加入促進・手続指導等。
- ② 職場適応の促進に関し、新規就職者激励大会・若年者扱い万教室の開催、新入社員に対するアンケートの実施、定着指導のための職場訪問・相談窓口の設置等。
- ③ 職業訓練・教育を受ける場合の配慮等に関し、定時制通学者の終業時刻の繰上げについて関係事業主の一括了解を得るとか、定時制高校生徒の修学旅行への参加を容易にするため、学校側と事業場側の会合を開催する等のほか、技能の教育・訓練・一般研修の共同実施等。
- ④ 余暇の有効活用に関し、事業主に対する余暇問題啓発、レクリエーションリーダーの共同養成、余暇施設の積極的活用の促進、勤労青少年のグループ活動援助、スポーツ文化関係催し物・各種教養講座の開催等。

◇ 福祉員連絡協議会について

福祉員相互の情報交換を容易にし、単一団体では困難な地域活動を可能にするため、婦人少年室管内全域を単位として、あるいはさらに小地域のブロックを単位として、福祉員の連絡協議会等を組織しているところが多い。

〔連絡協議会の活動事例〕

- ① ○○県福祉員連絡協議会は、昭和46年に結成され、昭和48年には自主的行事として「'73働く若者の写真コンクール」を企画、実施した。対象は、県下の中小企業に働く25才未満の青少年で、表彰作品は県下の各勤労青少年ホームにおいて、もちまわり展示された。
- ② ○○県○○労基署管内で活躍している福祉員で結成している○○地区福祉員協議会

は、昭和47年「勤労青少年の日〇〇地区大会」を自主的に開催し、傘下事業場の勤労青少年および広く市内の勤労青少年を対象に、①講演、②話し合い、③野外レクリエーション等の行事を実施した。このことをきっかけとして、市当局では、「勤労青少年の日」事業等の予算措置を講じた。

2. 民間団体における指導者養成について

主として、青少年を対象とする民間指導者の養成団体のうち、余暇指導にかかわる指導者を養成している団体の養成内容等を重点としてみると次のとおりである。

(1) 財日本レクリエーション協会

財日本レクリエーション協会は、地域、職場、学校等におけるレクリエーション指導者の養成と、健全なレクリエーションの普及に努めており、指導者養成については、「2級指導者」「1級指導者」「上級指導者」の三段階制を定め、一定の講習を終了した者の中から審査の上、各々資格認定を行なっている。

イ. 指導者の種類

- ① 2級指導者……レクリエーションの指導を志す人々の初級指導者で、基本的教養をもち、レクリエーションの場をもち立てるためのゲームや、歌、おどり等の方法を身につけた人。
- ② 1級指導者……2級指導者より、さらに専門的教養を身につけ、レクリエーションの場における指導能力だけでなく、場の設定（企画・運営）についての識見を備えた人。
- ③ 上級指導者……最も専門的な指導者として、単に教育の場を受けもつだけでなく、組織をつくり、その管理・運営ができ、さらに教育的環境の整備もできる人。

ロ. 講習のカリキュラムの目標

- ① 2級指導者……日常生活におけるレクリエーションの意義を理解し、プログラムやグループワークの基礎的教養にたってリーダーとしての自覚をもてるようにする。レクリエーション活動の体験も豊富で、少なくとも1種目の活動については指導技能を身につける。
- ② 1級指導者……レクリエーションの概念を正しく理解するとともに、地域や職域とのかかわりでレクリエーションの現状を客観的には握でき、愛好者の組織能力も具える。レクリエーション活動に関する指導技能も3種目程度にわたり、個々の行事の企画も行なえるようにする。
- ③ 上級指導者……レクリエーション運動の推進者として仲間を組織し、地域・職域、行政へ働きかけ、レクリエーションの振興を図れるようにし、レクリエーション活動に関する指導技能は3種目以上にわたり、総合的な行事を企画し、実践することにも秀れてい

ること。

ハ、カリキュラムの内容

この目標達成のため、次の5区分によって、カリキュラムは組まれており、標準となるカリキュラムは別表4のとおりとなっている。

（レクリエーション理論）

- ① 基礎理論……レクリエーションを如何に位置づけ認識するかという問いかけを中心に、現代社会における自由時間（余暇）などの実態、さらに身心へのレクリエーションの働きかけなどを検討する。
- ② 実践理論……指導者のあり方や、効果的な指導のための教材の研究、またグループのとりえ方、プログラムの作り方などを検討する。
- ③ 応用理論……レクリエーションの場に応じ、どのような問題解決や理解が必要かなどを検討する。

（レクリエーションの実技）

- ④ 実習及び実技論……レクリエーションの諸活動を実践し、それを理解し、さらに指導法の実地的な研修など。

（研究協議）

- ⑤ 研究協議など……主に情報交換、事例研究による討論、演習としての総合実習（実技）など。

別表3. 標準となるカリキュラム構成

レクリエーション上級指導者														
		領 域	テ ー マ 例	講 習 会 A				講 習 会 B				備 考		
				1	2	3	4	1	2	3	4			
レクリエーションの理論	基礎理論	レクリエーション原論	レクリエーション運動とは？	○										
		レクリエーション史論	レク運動発達史					○						
		健康教育論												
		余暇社会論												
		遊戯心理論	遊びと潤いのある生活					○						
	実践論	レクリエーション指導者論	運動推進者としてのリーダー	○										
		レク・指導方法論	リーダーシップのいろいろ		○									
		レク・プログラム論	事情に応じたプログラム作り		○									
		カウンセリング論	レク相談をどうすすめるか								○	○		※ケース・スタディの内容にふりかえてもよい。
		レク・管理行政論	レクリエーション安全管理をめぐって			○								
		レク・組織論	機能的な組織づくり							○				
		グループワーク論	集団を把握しよう							○				
		職 場 レ ク 論	職域レクの諸問題		○									※一級指導者のとき履習しない方を選択
		地 域 レ ク 論	地域レクの諸問題		○									
		職 域 レ ク ・ 特 論	コミュニティ論				○				○			※ケース・スタディの内容にふりかえてもよい。
		地 域 レ ク ・ 特 論	労務管理と福利厚生				○				○			
		レク研究法	指導者に必要な研究態度			○								
		レク・施設論	利用しやすい施設							○				
		実習及び実技論	遊 戯 ・ ゲ ー ム	ゲームの創作						○				
スポーツ的活動	ルールについて考えよう									○				
音楽的活動	ハーモニーの創作		○											
舞踊的活動	おどりによる自己表現				○									
野外活動	キャンプ、O.Lの基本的心得			○	○									
演劇的活動	フアンネル絵ばなし										○			
美術工芸・手芸工作	フアンネル絵話の教材づくり									○				
研究協議等	実技＝総合実習	つどいの創作			○									
	ケース・スタディ	レク・行事のすすめかた										○		
		地域レクのサービスをどうするか？										○		
	施設見学					○								
				3	4	5	2	3	4	4	2			

レクリエーション一級指導者						レクリエーション二級指導者					
テーマ例	1 日 目	2 日 目	3 日 目	4 日 目	備 考	テーマ例	1 日 目	2 日 目	3 日 目	備考	
レクリエーションとは何か	○					レクリエーションとわれわれの生活	○				
健康づくりとレク			○								
現代社会と余暇行動			○								
望ましい指導者像				○							プログラム論とグループ・ワーク論、指導論などの入門
司会の仕方		○			* 演習にかえてもよい	指導者として考えた い事					
								* ○			
職域レクの諸問題		○			* 選択	(職場)仲間づくり		○			必要に応じて次の領域も加えることができる。 ○レク・療法 ○観光レク論 ○広報活動
地域レクの諸問題		○									
ゲームの心	○					簡単なゲームのいろいろ	○	○			
手軽にやれるスポーツ		○				みんなのスポーツ		○			
美しいハーモニーで	○					心をひとつにする楽しい歌	○				
おどりのいろいろ			○			楽しいおどり			○		
演劇スタンプ			○								
簡単なクラフト		○									
つどいの演出			○			つどいの楽しさ		○			
企業内レクのすすめ かた・地域社会のレク プログラム				○	* 選択	意見交換			○		
	3	4	5	2			3	5	2		

(2) 財日本体育協会

財日本体育協会は、スポーツの普及、振興に努め、「国民総スポーツ」運動の中心的課題を、人の養成と人の活用において、①社会体育振興のための「スポーツ指導員」の養成、②スポーツ教室、③スポーツ相談室、④「職場スポーツ指導者」の養成、⑤女子指導者の養成を行っている。スポーツ指導員の養成講習は社会体育指導に関する基礎的な教養、知識、指導法で理論的に習得させ、さらに、スポーツの実技訓練も併せ行うこととしている。養成講習における基礎的な知識、指導法等の内容の主なものは次のとおりである。

- ① 総論 体育・スポーツの現状と課題
- ② 日本人の健康と体力
- ③ スポーツグループの育て方
- ④ スポーツ施設の整備とその効果的活用について
- ⑤ スポーツの指導について
- ⑥ スポーツ振興と指導体制の確立
- ⑦ スポーツの安全管理とその制度
- ⑧ 体 操
- ⑨ レクリエーション

(3) 日本キャンプ協会

日本キャンプ協会のキャンプ指導者は、2級、1級、上級の三段階制をとり、各々資格認定を行っており、その資格及び養成カリキュラム等は次のとおりである。

イ. 各級指導者の資格要件等

① 2級指導者（小集団の指導者でキャンプカウンセラー）

18才以上の者で、指導者にふさわしい性格、教養を身につけ、小集団の生活指導のできる基礎理論、技術を有すること。

② 1級指導者（20～50人の小規模キャンプ活動を指導する）

20才以上の者で、延5日以上のカンパを経験し、キャンプ地の選択、キャンプクラブについての知識技術を有し、さらにキャンプの企画、組織、管理、運営についての能力、技術を有すること。

③ 上級指導者（野営長、キャンプディレクター及びキャンプ総括者）

25才以上の者で、延30日以上組織キャンプでの指導を経験し、カウンセラーの監督能力を有し、集団のモラルを高め、自然に適應して創造性にとむ生活をつくる能力を有

すること。

ロ、養成のための標準カリキュラム

① キャンプの基礎理論

1 群 キャンプ概論、野外教育論、健康教育論、余暇社会論

2 群 グループ指導者論、グループワーク、カウンセリング、組織論、スーパーヴィジョン、評価

3 群 キャンプサイト、自然保護、地域の文化遺産

② キャンプの技術

1 群 設営技術、生活計画、安全論、ハントクラフト

2 群 キャンプソング、ゲーム、ファイヤークラフト、O.L., スタシワスキット、F.D.,

3 群 開発論（地域）、気象、天体、自然観察

③ 研 究

キャンプの計画、ケーススタディ、施設

日本フォークダンス連盟、日本サイクリング協会においてもリーダーの資格検定を行っているが、その内容等については省略する。

(4) YM-YWCA におけるレクリエーション指導者養成

講習は次のカリキュラムにより実施されていた。

なお、YM-YWCA のレクリエーションリーダーは1級～4級に区分され、その資格要件等は別表4の(A)(B)のとおりである。

別表 4.

(A) YM-YWCA レクリエーション研究所指導者講習会

第一期（1週間）

	理 論		実 技
基礎知識 レクリエーションの	レクリエーション原理 発達心理学 教育心理学 社会問題	社会的レクリエーション	歌 ゲーム フォーク・ダンス 広報活動、話し方 施設見学

第二期（1週間）

レク 指導 法 シ ョ	レクリエーション指導法 グループ教育 広報理論 地域組織と青少年団体	知的 シ ョ ン レ ク リ エ ー	知的ゲーム 読書指導 お話し仕方 広報実技・ポスターの作成
-------------------------	---	--	--

第三期（1週間）

キ ャ ン プ 教 育	キャンプ技論 野外教育 自然研究 救急法	体 育 シ ョ ン レ ク リ エ ー	キャンプ・クラフト 水上安全 洋弓・ハイキング 水泳・ボート・カヌー 軽スポーツ
----------------------------	-------------------------------	--	--

第四期（1週間）

レク の 組 織 ・ 管 理 シ ョ	社会心理学 公衆衛生 レクリエーションの組織と管理 レクリエーション調査研究	創 造 的 レ ク リ エ ー シ ョ ン	木 彫 スケッチ 寸 劇 広報実技（作文） 施設見学
--	---	---	--

(B) YM-YWCA レクリエーションリーダー 資格要件等

		1 級	2 級	3 級	4 級
年	令	35才以上	28 才以上	25 才以上	18 才以上
経	験	10 年以上	7 年以上	5 年以上	2 年以上
指	導 経 験	7 年以上	5 年以上	3 年以上	1 年以上
研 修 経 歴	全 国	5 回以上	3 回以上	1 回以上	
	ブ ロ ッ ク		3 回以上	2 回以上	
	県				1 回以上
	教 通 室 信				1 回以上

(5) 社 勤労厚生協会

社勤労厚生協会では勤労青少年が親元を離れて就労し、その4分の1が寮、寄宿舍、下宿等から通勤していることから、寮母等をはじめ労務厚生担当者がこれら勤労青少年の良き相談相手又は指導者となることを目的として、1級及び2級の寮管理士の資格制度を設け、次によって付与している。

イ、2級寮管理士は、同協会の行う次の講座課程を修了のうえ、修了試験に合格した者

二級寮管理士講座教科内容

教 科	時 間	科 目	一般課程との対比
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	勤労青少年福祉
寮 管 理	6	1. 寮の施設管理 2. 寮運営と寮行事 3. 寮生の職場適応と生活指導	職場適応
カウンセリング	5	1. カウンセリングの理論 2. 寮生カウンセリングの実際	職場カウンセリング
グループワーク	2	1. グループ指導の理論 2. 寮生グループ指導の実際	グループ活動
レクリエーション	3	1. レクリエーションの理論 2. 寮のレクリエーション指導	レクリエーション
勤労青少年心理	2	1. 青少年心理 2. 職場生活と勤労青少年心理	
修 了 試 験	1		
計	21		

ロ、1級寮管理士は、2級管理士、もしくは3年以上寮管理、労務、厚生または教育訓練担当の経験を有する者で、同協会の行う次の講座課程を修了のうえ、論文審査に合格した者

一級寮管理士講座教科内容

教 科	時 間	科 目
労働事情	1.5	1. 労働経済の現状 2. 最近の労働問題
労務管理	1.5	1. 労務管理概論 2. 最近の労務管理問題 3. 勤労青少年福祉の展開
勤労青少年心理	4.5	1. 現代青少年の心理的特性と問題点 2. 寮生心理 3. 寮生カウンセリングの事例研究
余暇指導	4.5	1. レクリエーション指導 2. グループワーク理論と実際 3. 余暇と自己啓発 4. 寮におけるレク行事
寮 管 理	6	1. 寮の現状と問題点 2. 寮管理者の理想像の追求 3. 寮のトラブルとその解決方法
関係法規	3	1. 寮管理と労基法 2. 寮の施設管理と関係法規
論文審査		
計	21	

〔6〕 財勤労青少年グループ・ワーク協会

財勤労青少年グループ・ワーク協会は、青少年の自主的活動を助け、余暇を有意義に用いさせるユースワーカー（青少年指導者）を養成するために、

- ① グループリーダー研修コース
- ② 余暇実践コース
- ③ 潜在能力開発コース

を実施している。

たとえば、②の事例としてマシネリ化した職場レクリエーションの方向をうち破る意欲的セミナーとして“いなか家”に泊り込み（1泊2日）「遊び」の現代的意義を実践的理論的

に究明する。その内容は講師（ゲスト）を迎えてのティーチ・イン「遊びと現代」、野外レクリエーション実習（オリエンテーリングほか）、もちつき、やきもの等で対象は、職場や地域社会で青少年の指導にあたっている者、レク・リーダー、企業の福利・厚生担当者となっている。

3. 企業における余暇活動の指導者育成

企業における指導者の育成については、多種多様でその程度にも大きな差があるが、ここでは余暇対策に真剣に取り組んでいるある電気機械器具メーカーの例を中心としてその動きをみることにした。

(1) 指導者育成の発端——時短対策

余暇活動の指導者を企業が意識的に養成しようと考えたようになった発端は、先進企業で始まった「週休2日制」への移行であった。電機産業では、昭和39年から、1・3・5土曜休日に踏み切り、夏期休暇も平均4～6日と長期化することとなった。（46年には完全週休2日制に移行した。）当時の企業の労務担当者は、余暇時間の増加がむしろ青少年労働者をスポイルすることを危惧し、「余暇の善導」が必要だと考えるものが多かった。[※]

※当時の余暇管理に対する考え方は次のように何らかの形で「管理」の必要性を認めている。（日経連調査：民間企業332社）

- | | |
|----------------------------|-------|
| ① 余暇の悪用は企業にとってマイナスだから管理すべし | 33.8% |
| ② 個人のためになるから管理すべし | 20.6% |
| ③ 個人のためのアドバイスやサービスにとどめるべきだ | 28.8% |
| ④ 余暇は個人のものだから管理不要 | 6.1% |

しかし「管理」のあり方は、当時でさえ、すでに戦前からの伝統的な形から変質しつつあった。終戦直後から時短の始まる昭和39年以前頃までは、文化体育クラブと会社あるいは事業場全体の「職場ぐるみ行事」が主体であり、それは明らかに経営家族主義を支える重要な施策として、労務スタッフが企画実施したものであった。したがって、程度の差はあるが、どこかに恩恵的色彩をもっていたとみられる。

ところが、昭和37年頃になると、すでに「職場レクリエーション」の考え方が導入され始めており、これが時短のスタートを契機として急速な浸透をみせることになった。「職場レクリエーション」は、職場内で従業員みずからが指導し運営することを狙っており、その推進役として「レクリーダー」を養成した。たとえば東芝の場合、昭和37年には、日本レクリエーション協会主催の研修に本社担当者を派遣し準備を始めている。その後、全社的にレク

リーダーの養成を続け、現在（昭和50年3月）約6500名、すなわち従業員10名に1名の割合まで増強した。ここで当然、従来の文化体育クラブや職場全体の行事を推進する組織とどう結びつけていくかという問題を残すことになったが、これらについて、次にそれぞれの時期をその特徴によって区分して説明することとしたい。

(2) レクリーダー活躍の最盛期（昭和40年前後～46年前後）

この時期にレクリーダーの活躍が最盛期を迎えたのには、それなりの背景事情がある。時短が最大の契機であることにはまちがいはないが、さらに二つの重要な事柄を見逃すわけにはいかない。

その一つは、ちょうどこの頃（昭和40年頃）から職場の末端に、「Z Dグループ」や「Q Cサークル」などの形で小集団化が進められるようになったことである。これらの小集団は、従業員の自主的な活動によって職場の問題解決を推進し、同時に職場を「生活集団」とするための仲間づくり、職場家族づくりを進めようという狙いがあった。しかし結局のところ、まず「何でも言える職場づくり」から入るのがもっとも入り易いということに気づくようになり、その不可欠の活動として「職場レク活動」が活発に行なわれたのである。各職場に次々と養成されたレクリーダーは、これら小集団を活性化させる重要な役割を遂行したのである。事業場によっては小集団活動とレク活動の結びつけの重要性に気づき、意識的・計画的に、レクリーダーを養成したところもある。これらの先駆的な事例が発火点となって各事業場が次々とレクリーダーの意義を認め養成を始めていったのである。

もう一つの背景事情は、従来の文化体育クラブ活動の衰退傾向である。すでに40年頃から伝統的な専門部中心の文化体育活動に参加する従業員は減少しつつあった。拘束されることをきらい、気ままに気の合ったグループと好きなことをする。という傾向が次第に広がってきたためである。従来の「職場旅行」もこの点からあまり好まれなくなってきた。こうした全般的なマンネリ状態の時期に「職場レクリエーション」が導入した種々の「たのしみ方」のレパートリイはとてつもなく極めて新鮮な感懐をみんなに与えたのである。若いも若さも、器用な者もグズな者も、だれもが参加できることも歓迎された原因であった。

しかし、盛んであったレク活動も、そのレパートリイが限られていることと活動内容そのものが、レクリーダーが中心となった「遊ばせ屋」的な色彩が強いものであることもあって、次第に最初の感懐が失なわれ、再び沈滞期に入っておそれが出てきた。

もちろん、意欲的な事業場では、次々と新しい施策を実施してマンネリ打破を試みた。例えば専門部主体の文化体育会の中に「レクリエーション部」を設け、この下にレクリーダーを組織化する。すべてのレク活動は会社が行なうのではなく、レクリエーション部を構成

するレクリーダーが自主的に行なう。しかも、レクリーダーの役割も次第に分化し、新たに「レクカウンセラー」の養成を始めた。これは、レクリーダーの中から選ばれた者で、当初①職場単位のレク活動への指導援助、②レクリーダー養成の講師・アドバイザーという目的であったが、その後、③情報の提供（相談役）、④レクリーダーの使う技能の開発などの任務も遂行するようになった。それに伴い「レク相談室」を設け、当番制で従業員の余暇相談にのっている。こうしたカウンセラーないしコンサルタント的な指導者の必要性は今後ますます高まるとみられる。

しかし、もはや単なる相談や情報提供だけでは十分な役割を果たせなくなってきたのである。「たのしませ屋」から大きく脱皮し「従業員が自主的に参加し、1人ひとりが自己実現、自己成長できる条件や場をつくるカゲのプランナー」になることが求められてきた。

(3) 自ら創る余暇活動の場づくりーイベント・プランナーへの脱皮（昭和46年前後～）

単なる他動的な「遊び」に満足できなくなった若者たちの多くは、何か「より深い人と人との触れあい」「行動し、創造する中で味わう充実感」「仲間の中での人間形成」などを暗中模索しつつ志向し始めているようである。

このような欲求に応えるものとして、昭和46年前後から「自然研修場」活動があらわれた。一般の研修施設を使った合宿研修はそれまでも盛んに行なわれ、その中でレク活動も重要な部分として組みこまれていた。しかし、これらも何回も続けるうちにマンネリ化し新鮮味を失ってきた。そこで、過疎村などの農家等を借り切り、小グループで自由に出かけて、「生活」を共にし夜を徹して語り明かすという形の研修とも余暇活動とも区別のつかないものが、若者の心をとらえたのであった。東芝には現在、このような「自然研修場」が7箇所あるが、それらの運営について共通していることは、すべてを従業員自身が自主的に行なうことと、最小限の生活の規則を定めてあることである。施設自体を従業員が管理している事業場もある。そこでは、宿泊したグループが個々人の役割分担を決め、炊事・会食・奉仕活動・レクリエーション・勉強・問題解決討議（KJ法などを使う）その他のスケジュールを全員参画の下にこなしている。彼等は素朴な生活の中に人々との触れあいや何事かを創り出しなす逃げるよろこびを自ら味わうのである。

レクリエーション技術も次第に変化を遂げてきた。単なるたのしみを味わう歌や踊りやゲームからたとえばオリエンテーリングに代表されるような「創造」「能力発揮」「達成」などを体験できるようなものが求められるようになった。教育訓練の分野で体験学習の技法として開発されたさまざまな教育ゲームもレク技術のレパートリーに加えられつつある。こう

した動きに対応して、レクリーダーやレクカウンセラーは、単なる「たのしませ屋」から生活の一部となりつつある生涯教育すなわち全人生を通しての人的成長の活動にかかわり、その条件や場をつくり援助するという新たな役割を果たすべく脱皮しようと努めている。このような点から、「だれでもできる軽スポーツ」も、「豊かな生活」の一部にとり込み生涯教育の重要な柱とすべきものである。この分野では、いわゆる体育カウンセラーやスポーツカウンセラーと呼ばれるような役割を果たしていかなければならないが、現在その芽が出始めたところだといえよう。

以上を要約すれば、現在、余暇指導者は、従業員自らが「参画」と「創造」により「共感」を呼び起こし「生きるよろこび」を味わうことができるような「イベント」の舞台を演出するプランナーへと脱皮する必要がある、すでにすぐれた指導者はそれをなしとげつつある。

(4) 今後の課題——仕事と能力開発との融合

今後の課題はすでに一部前述したが、次に要約しておく。

- ① 仕事そのものの中に「参画」や「創造」の要素が盛りこまれたとき、仕事は「よろこび」となり、余暇のもつ特質と融合してくる。小集団活動のリーダーは、仕事と生活を結びつける人でなければならなくなりつつあり、そのとき彼は余暇活動を仕事の中に融けこませる。すなわち彼自身すぐれた余暇指導者なのである。このようなリーダーの養成は、単なる「余暇管理」としてではなく「職場管理」の中心的な施策として行なわれなければならない。レクリーダーやレクカウンセラーの養成もその施策の中に組みこまれて進められる。たとえば、順次指導方式によってこれらのリーダーを日常的活動として継続的に育てていく必要がある。
- ② 余暇指導者は余暇の指導者である以前に教育者でありかつ組織を動かし変革する人でなければならない。余暇活動は生涯教育の重要な一部分であり、またそのような意味をもつ余暇活動が今後の方向であるとするならば、それが企業の中で実現するように組織に働きかけそれを変革していく情熱と才覚をもつ必要がある。もちろん、ここでいう「教育者」は、人間の可能性を開発し開花させる条件づくりや環境づくりを重視する「農夫」の役割を遂行する者をいう。このような観点から今後の余暇施策は人事・人材開発・福祉等人を扱う部門の共同作業の形で統合的に進めていかなければならないのである。

4. ボランティア・リーダー

(1) ボランティア・リーダーとは

勤労青少年の余暇に関する指導者の現状と問題点について、公的指導者、民間団体におけ

る指導者、企業における指導者について見てきたのであるが、ここではボランティア・リーダーについて簡単にふれてみたい。

ボランティア・リーダーと一口でいってもその意味内容は実に多様である。社会福祉活動としてのボランティア活動におけるリーダーの意味が一方に存在しながら、他方では自発的に余暇を享受する青少年グループのリーダーの意味を同時に含んでいる。従ってボランティア・リーダーのすべてについてここで論ずることは不可能である。ただ、いうまでもなくボランティア・リーダーと呼ばれている一群の人々の間には共通面も存在している。それはいわば指導者としての自発性ということになろう。つまり、ボランティア・リーダーはいわば有志指導者を指していると見ることができる。プロかアマかという表現が妥当であるかどうかは疑問が残ろうが、いってみればアマチュアであるところに共通した特性が存在するように思われる。

そこで、ここでは勤労青少年の余暇指導に際して、アマチュアとしての有志指導者（ボランティア・リーダー）が果たす機能について考え、その問題点をさぐってみたい。青少年指導者はその業務従事の形態からいって、その仕事が職業上の本務であるか、それとも有志奉仕的であるかによって、①職業的指導者（有給指導者）と、②有志指導者（ボランティア・リーダー）に大別できる。前者は主に公務員または公務員に準ずるもの、および青少年団体、企業等に勤務する民間の有給指導者から構成されている。後者は行政機関等の委嘱を受けた指導員、および青少年団体等に関係する民間のボランティア・リーダーによって構成されている。

青少年に関する行政省庁の施策と指導者の種類については、「『勤労青少年若年リーダーの意識と役割に関する研究』（昭和48年度委託研究）、労働省婦人少年局、P 18～20」に詳しいが、それら各種の青少年指導者は相互に密接な関連性をもつものであるが故に、その有機的な連携、協力体制の整備が望まれている。

一方、民間のボランティア・リーダーとしては、前掲書（P18）にも明らかな通り、

- ① 青少年団体等の指導者……青少年団体のボランティア・リーダーには、各種青少年団体・青少年グループ等の構成員である者と、構成員ではなく団体・グループ等の要請に応じて助言、指導をおこなう者とが存在する。
- ② VYS、BBS等……青少年団体等の指導者とはやや性格を異にするものとして、VYS（有志青年社会事業家）の会員や、BBS（ビッグ・ブラザーズ・アンド・シスターズ）の会員といった指導者・地域における青少年の育成指導のための活動を主な活動内容としている。

といったものがある。

(2) ボランティア・リーダーの役割と問題点

イ. ボランティア活動について

勤労青少年に限らず現代社会に生きる人々の生活場面は、①家庭、②職場、③地域社会、④それ以外の余暇、という4つの場面に大別できると思われる。生きがいに関するさまざまな調査は、人々がある者は家庭の場面を最重視し、ある者は職場の場面を最重視する、といった形で人それぞれの立場で重視する場面が異なり、それが生きがいの多様化を生み出していることを示している。とくに勤労青少年に於ては②ないし①を重視する者の比率が近年後退し、④ないし③を重視する傾向が強くなっていることはいうまでもない。それは勤労青少年が個人を中心にものを考える傾向を増大させ、集団や組織に拘束されることを嫌うことの反映と見ることができる。つまり勤労青少年が家庭からの拘束、職場からの拘束から逃れて、地域社会ないしは余暇活動の中で自由に、自分の思うがままに振舞いたいという傾向を強くもってきていることを示している。労働者福祉施設制度等調査（昭47年）によっても、企業内レクリエーション活動のうち、比較的団体行動的傾向の強い慰安旅行がとくに大企業では嫌われ、同じ企業内レクリエーション活動でも比較的個人中心的に楽しめる体育クラブ活動や文化クラブ活動に人気が集まってきており、この傾向は今後中小企業にも波及していくことが予想されるのである。こうした傾向は、とくに勤労青少年の自主性、主体性に対する欲求の高さを物語っているように思われるのである。

さて、以上のような事情からとくに勤労青少年においては③地域社会および④それ以外の余暇の生活場面を重視する傾向が強くなってきているわけであり、余暇指導の体制もそれに応じて変革の必要にせまられるのである。つまり、余暇の意味はそれが職場や時には家庭から分離している点に求められるのであり、そこにボランティア・リーダーの活動の必要性が生ずるのである。

現代勤労青少年にとって余暇活動（遊び）を動機づけるものは一口でいえば「日常的なものからの脱出」といえるであろう。そしてそれはいますこし観点を変えていえば主体的な、自由な行動ができることを求めているのであり、自分の存在を自分みずから確認し、証明できるような場を勤労青少年は求めているということである。現代社会においてはそれは余暇の場面に求められることになる。

余暇活動の意味が本来、「自由であること」の中に求められることは多くの人々の認めるところであり、しかも同時に、現実の余暇活動がそうした自由さや自発性とは程遠い状態でなされていることもまた問題点として指摘されているところである。マスコミの影響、余暇産業からの宣伝によって、人々は流行を追い、模倣行動を強いられる。「バズに乗り遅れまい」という心境が多数の人々にもたれ、それが余暇本来の機能である「自由さ」や

「自発性」を阻害していることは事実である。

それでは自己の存在を自分みずから確認し証明する、とはどういうことであろうか。このことは実は二つの面でなされる。一つは自分が周囲の社会からかけ離れた存在ではなく、多くのメンバーの一員であることを確認することによって自己の存在を証明するという面である。欲求段階説における安全欲求ないし集団欲求はこうした面のあらわれであろう。人々は自分と同じような行為を周囲の人々がとるのを見て、あるいは逆に、周囲の人々と同じ行為を自分がとっていることを確認して安心するのであり、集団社会の一員としての自分を強く意識するのである。

しかし、自己の存在を確認し、証明するにはいま一つの側面が必要とされる。それは、自分は周囲の人々と類似した存在ではあっても、決して無名な目立たない存在なのではなく、個性をもった異質の存在であるということの確認である。つまり、大衆の中に埋もれた無名の一人ではなく、多くの人々とは異なった個性ある存在なのだという確認である。欲求段階説における自我欲求、自己実現欲求はこの面があらわれたものであろう。

すなわちここに、人々は周囲の人々に対し、自己が「同一であることの確認」と同時に、「異質であることの確認」をみずから立証するという、ある意味ではきわめて矛盾に満ちた行為をなすことになるのである。日本の社会は一般的には、「同一であることの確認」がどちらかという強調されてきた社会であるということがいえる。先に述べたように余暇活動に比較的自由さや自主性が見られず画一的、おしきせ的な余暇を楽しんでいることは、こうした面のあらわれと見ることもできる。

しかし近年日本社会のこの特質はとくに若い世代を中心にして大幅にくずれつつある。すなわち、勤労青少年の場合も、各個人は社会全体との同一性を必ずしも確認しようとはしない。かれらはそれぞれ社会の位相ごとに異った存在であるという立場に立って、自分の好みに合った中集団、小集団に帰属していることを確認しようとする傾向が強い。余暇活動の面でも大きな集団の中での活動を嫌い、比較的小さな集団で、しかも性格の合った、趣味のあった小集団で活動することを希望する傾向が強いのである。

ロ、ボランティア・リーダーの必要性

以上のようなことからとくに勤労青少年にとってはボランティアな余暇活動に対する期待が高まるのであり、そこにボランティア・リーダーの必要性が強く主張されねばならない。勤労青少年の場合、余暇に対する欲求は非常に強いものがあることは多くの調査で指摘されているところであるが、遊びたい意欲があってもそれだけで遊べるわけではない。勤労青少年の場合は、むしろ、遊びたくとも遊べない欲求不満層が非常に多いということ

であり、勤労青少年の余暇指導の問題の重要性はまさにこの点に求められるのである。

レジャーを阻害している要因ということになると、過去の調査では時間の不足とお金の不足が指摘されてきた。たとえば、国民生活研究所「日本人の生活意識」（昭45年）によると、レジャーを楽しむことを阻害している要因は多項目選択方式の回答であるが、次のようになっている。

1. 時間がない	41.2%
2. 十分な費用がない	33.0%
3. 交通が混雑している	21.9%
4. レジャー施設が混雑している	16.1%
5. 仕事などが気になってレジャーを楽しむゆとりがない	14.7%
6. 希望をみたくくれるようなレジャーがない	4.9%
7. 仲間がいない	4.9%
8. その他	6.1%
9. 阻害要因なし	10.6%

すなわち阻害要因を時間的側面、経済的側面、心理的側面、余暇の機会を含めた施設の側面、仲間や指導者の不足といった社会的側面に分類すると、これまでのところでは時間的側面、経済的側面、施設の側面が阻害要因として挙げられている。

ただ、この傾向は近年くづれつつあるように思われる。というのは、高度経済成長の時代から低成長の時代への転換は、余暇時間を物理的に増大させ、またそうしたなかで週休二日制度の普及も中小企業に及んでくると思われる。しかも、余暇施設の拡充整備に関しては国および地方自治体に対する住民の要請が今後ますます強まり、またそうした事柄は国および地方自治体の施策としても充分手が増えられるところであろうと思われる。つまり安い費用で余暇生活を楽しむことが保障されてくると思われる。また他方、余暇を楽しむことはお金を使うことだとする今までの感覚は、低成長時代には受け入れられないものともなり、従って安い費用で余暇を楽しむ慣習が生まれる可能性を秘めている。

こうしたことを総合して考えると、これからの余暇問題にとって大事な事項は、時間やお金よりも、むしろ遊びに対する意識をいかに高め、また遊びのための仲間づくりをいかにおこない、遊びのやり方をいかに理解させるかということになる。そしてこの三つの重要課題は、一言でいえば遊びの場面における指導者が如何に大切かということであり、とくに遊びの機能を検討してきた現在、ボランティア・リーダーの育成がいかに大切かということである。

先にも指摘したように、勤労青少年が遊びに期待するものは一方で自由さであり自主性

であるが、このことを考えると余暇における「指導」がいかにあるべきかということが理解される。つまりそこでは相手をつくり変えていく方式の指導（工業的指導）ではなく、相手の自主性を尊重し、その芽を育てる方式の指導（農業的指導）が要請されるのである。そしてその意味では勤労青少年そのものあるいはそれに近い若い世代のリーダーが、勤労青少年と、ともに余暇を楽しみながらの指導がむしろ望ましい側面をもっているともいえる。つまり別の言い方をすれば、プロでなくとも、勤労青少年の中に身を投じみずからめかれらとともに楽しんでいくことのできる有志指導者がいれば、アマチュアであることはむしろ勤労青少年との壁をなくし、かれらに本当の意味の余暇活動をもたらすのである。

(3) ボランティア・リーダーの育成について

最後にボランティア・リーダーの育成はそれでは如何になされるべきかの問題について考えてみたい。ボランティア・リーダーはボランティアであるところに意味があるのであり、ボランティア・リーダーを一ヶ所に集めて直接育成するということは問題があろうし、また事実としてそれは不可能であろうと思われる。つまり、ボランティア・リーダーは意図的に作られるものではなく、むしろグループ活動の中で育つものであろうと思われる。

だからといって、その育成を放置していいというものでもないことはもちろんである。ボランティア・リーダーの育成は遊びの面だけではなく仕事への積極性を高めることにもなり、そうした意味からもボランティア・リーダーの役割は非常に重要である。

従って、結論としてはボランティア・リーダーが活動できる場がつくられることが何よりも必要であり、ボランティア・リーダー育成のためには何よりも活動の条件づくりが必要であらう。

5. 諸外国における指導者

前述のように、余暇問題は、現代社会における新しい問題であるだけに、その指導者ということになると、諸外国においても、多様であり、専門的指導者を養成し、配置している国の事例を見出すことは、必ずしも容易ではない。したがって、本章では、市民のレジャー・レクリエーションのための統一的行政組織をもち、また、そのための専門指導者養成課程（レクリエーション学科）をもっているアメリカの事例について、やや詳細に述べ、他の国々では、関連する指導者について若干ふれることにする。

(1) アメリカにおけるレクリエーション指導者

イ. 専門指導者の活動する分野

まず、はじめに、レクリエーション専門指導者の活動している分野についてみてみると次のような領域がある。

(イ) 公共機関

全米を通じて、ほとんどの都市には公園・レクリエーション関係部局があり、そこでは専門の指導者が活躍し、幼児から老人に至るすべての地域社会住民のためのレクリエーション・サービスを展開している。さらに、郡、州にも公園・レクリエーション担当課があり、連邦政府の内務省には野外レクリエーション局が、国立公園部とは別に設けられている。

(ロ) 民間団体

アメリカにおける一つの特色は、以上のように統一的レクリエーションのための公共機関があると同時に、それぞれの目的をもった数多くの強力な民間団体があり、その団体の中でもレクリエーション専門指導者が活躍している。主な団体を列挙すると次のとおりである。

ボーイ・スカウト、ガール・スカウト、YMCA、YWCA、ボーイズ・クラブ、キャンプ・ファイヤー・ガールズ

この他教会や宗教団体もレクリエーション・プログラムをもっており、そのための専任指導者がおり、さらに、全米レクリエーション・公園協会、全米キャンプ協会などにも専門的な団体にも専任指導者がおり、企画、相談、情報の収集・提供、広報活動を行っている。

(ハ) 企 業

経営者の考え方、あるいは、企業のある地域的背景などによって大きな差があるが、従業員のための広範なレクリエーション・プログラムを提供している企業が全くない訳ではなく、これらの企業では専任のレクリエーション部課長(Director of Recreation)とそのスタッフをおいている。

(ニ) 商業レクリエーションの分野

この分野も一つの大きな役割を占めている。アミューズメント・パーク、ボーリング場、アスレティック・クラブ、アイス・スケート場、ローラー・スケート場、プール、リゾート等々、この分野においても、指導ばかりでも経営・管理の領域にも進出している。

(ホ) その他の分野

以上のような一般的分野ばかりでなく、心身障害者や病人に対するレクリエーション指導にも進出しており、さらには、レクリエーションの治療的効果が認められ、レクリ

ーション療法（therapeutic recreation）の分野で、この分野の専門指導者の活躍していることが注目される。

さらに、軍隊にも、レクリエーション担当の専門家がおり、軍関係者および家族のためのレクリエーション・サービスを担当しており、毎年開かれる全米レクリエーション・公園大会の際には、軍隊におけるレクリエーション担当関係者の部会がもたれるほどである。

ロ、公共機関におけるレクリエーション指導者

アメリカのほとんどすべての都市に設けられている公園・レクリエーション関係部局に勤務する人々の職階は大要次のようにわけられている。

(イ) Superintendent of Parks & Recreation（公園・レクリエーション局長）

地域社会のすべての人々のための包括的な公園・レクリエーション事業を企画し、その振興をはかり、管理・運営の責任を負う。

通例は、局長の下に、1～2名の局次長がおかれる（Assistant Superintendent of Parks and Recreation）。

(ロ) Supervisor（指導主事）

① Recreation supervisor（一般的な指導主事）

② Recreation supervisor（特別な活動についての指導主事……音楽、スポーツ、美術工作、演劇、野外活動、病人や心身障害者、老人等の特別な活動もしくは対象に対する活動のプログラムの計画、指導、管理・運営の責任を負う。）

(ハ) Center Director（施設の長）

Community Recreation Center の長

(ニ) Leader（レクリエーション指導員）

直接、地域社会の住民に接して種々のレクリエーション・プログラムの計画をたて、指導の任にあたる。

(ホ) Trainee（実習生）

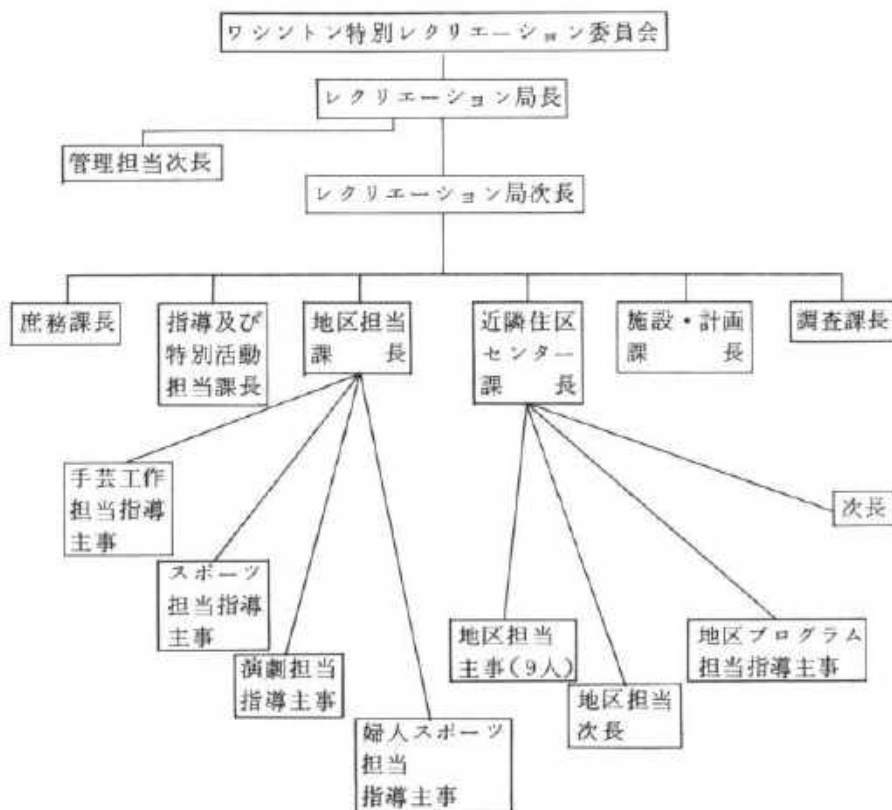
大学で、教育、体育、心理、レクリエーション等を専攻している学生が指導のために臨時に採用される。

もちろん、以上のような専任指導者とともに、数多くの篤志的指導者（Volunteer）の協力を得ていることはいうまでもない。

公園・レクリエーション局の組織は、もちろん、各都市一様ではないが、例えば、首都

ワシントンでは次のような組織をもっている。

別図 1 公園・レクリエーション局の組織



(以上のはか近隣住区センターおよび地区センターに専任職員がおかれている。)

やや古い数字ではあるが、1967年の調査では、これらの地方の公共レクリエーション機関に勤務する人は15万3千に及んでいると報告されており、商業レクリエーション、民間団体その他を含めば、約50万人の専任指導者が活動していると報告されている。

ハ. 企業・職場におけるレクリエーション指導者

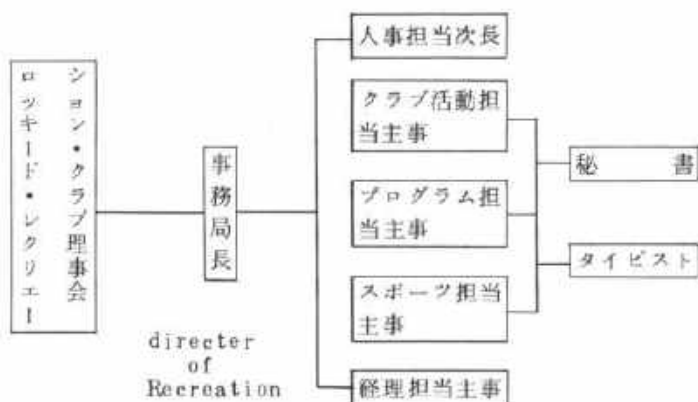
よく、アメリカには、わが国のような職場を中心とする組織的レクリエーションはないといわれるがその観察は正しくない。

もちろん、国土は広大で、企業の数も多く、前述のように公共のレクリエーション行政・組織が整備されているので企業自体で考慮しないでもすむということもあって、日本と比較すれば、今日では職場レクリエーションの比重は低くなっているという点は否定でき

ない。しかし、全米産業レクリエーション協会（National Industrial Recreation Association）の設立されたのは 1941 年であり、今日でも本協会へは約 600 社が加盟しているといわれており、全従業員のためのレクリエーション・プログラムを準備している企業の組織や施設の状況は、日本のそれ以上にスケールの大きいものもある。

例えば、オハイオ州ディトンの米国金銭登録器株式会社（N. C. R.）、カリフォルニア州バーバンクのロッキード航空機製造株式会社、ミシガン州ミッドランドのダウ製薬株式会社、オクラホマ州パートルズビルのフィリップ・ベトロリウム株式会社などはその代表的なものといえよう。

例えば、カリフォルニア州ロスアンゼルス近郊、バーバンクにあるロッキード航空機製造会社では、専任のレクリエーション部長以外に 7 人の専任職員を採用している。この課の組織は次のとおりである。この会社でもかつては対外競技に重点をおき、かつては、



従業員やその家族は、社を代表するバスケットボールその他の試合をみて楽しむことが主たる行事であったが、対外競技に比重をおくことから次第に全従業員のための社内活動に重点をおくようになり、そのためにロッキード・レクリエーション・クラブを組織し、社内クラブ活動の振興に力を致した。このクラブ活動の推進をはかるためのレクリエーション部長以下専任職員は、全従業員のための社交的活動、文化的活動、野外活動、およびスポーツ活動の計画をたて、指導し、援助、協力するのであり、クラブ活動のほか、社内行事の計画にもあたり、また、地域社会との交流をはかっている。

二. 民間団体 — ボーイズ・クラブの場合

前述のように民間団体も数多くあり、そこで働く指導者も多様であるが、ここでは、日本にはない組織である全米ボーイズクラブ（Boy's Club of America）の事例について

て簡単にふれておく。

ニューヨーク市にボーイズ・クラブがはじめて設立されたのは 1876 年であり、1905 年には全米組織が結成された。ボーイズ・クラブは、特に都市における比較的経済的に恵まれている青少年のために、社会的教育的、職業的機會を準備し、全人格的發展をはかるために設けられたものであり、8 才～18 才の青少年であれば、だれでも低廉な会費で加入できる。会費制をとっているが、どんな貧しい家庭の子でも入会できる程度の額である。

今日、全米で約 600 余のボーイズ・クラブが設立されているといわれているが、ボーイズ・クラブを設けるためには、最低次のような諸条件を満たすことが求められている。

- ① クラブ・ハウスまたは専用の場所を持っていること。
- ② 専任の主事、ボーイズ・クラブの定める資格基準を満たし、保健・体育、レクリエーション、職業指導、社交的活動や教育活動の計画をたて、指導・管理する能力をもっている者
- ③ 指導者、ボーイズ・クラブの定める指導資格をもった専任、兼任の指導者およびボランティア・リーダー
- ④ 会員、12 か月間を通じて最低 700 名以上の会員のいること。
- ⑤ クラブ開設期間、最低 1 日 3 時間以上、週 5 日、9 か月以上開設していること。
- ⑥ 会員となり得る青少年に等しく門戸を開放していること。
- ⑦ 青少年の自主的クラブの結成をはげまし、クラブを中心とするプログラムを準備すること。
- ⑧ 安全と清潔をモットーとすること。

ボーイズ・クラブで専任の指導者として、青少年の指導にあたる者には、指導者資格が定められており、ニューヨーク大学、インディアナ大学、ジョージ・ウィリアムズ大学、スプリング・フィールド大学の体育・レクリエーション学科の専攻者は、指導資格が取得できるようになっており、また、ニューヨーク大学と協力して、ボーイズクラブのディレクターの資格をとり得る修士課程も準備されている。このように、ボーイズ・クラブの専任指導者となるためには、ボーイズ・クラブの定める資格を 4 年制大学で履修することとなっている。

ホ. 専門指導者の養成

以上のように、公共機関をはじめとして、いろいろの分野で専門の指導者の活躍する分野が開けているので、当然、これらの分野に勤務する指導者の養成課程も大学に設けられている。しかし、このような専門指導者養成機関が今日のような形になるまでには、70 年

近い歴史があり、以下、簡単にふりかえってみよう。

1906年、都市における子供の遊び場を確保する運動の推進をはかるため、全米プレイグラウンド協会が設けられたが、遊び場の確保だけでなく、そこでの指導者が必要とされ、1909年に「プレイグラウンド・リーダーの養成コース」が前記協会によって設けられたのが、レクリエーション指導者養成のはじまりといわれている。

以後、レクリエーション運動の発展とともに、大学においても専門指導者養成の講座コースが設けられるようになり、1912年にはシラキュース大学で公園管理（Park Management）の講座が設けられ、さらに1937年には、ミネソタ大学、バデュー大学、ニューヨーク大学で、はじめてレクリエーション専攻のコースが設けられ、すでに1930年代には3万人の有給指導者がいたと報告されている。

第二次大戦後、レクリエーションの分野はめざましい発展をとげ、この分野で活動する専門指導者の数も増加し、社会的地位の向上とともに、レクリエーション指導者の養成課程をもつ大学も著しく増加し、1970年の調査では、レクリエーションの専攻課程をもつ大学は214（うち短期大学70）を数え、専攻学生数は16,719人（うち短期大学生3,285人）、これらの専攻課程で指導する専任教官数は757名（うち短期大学161人）と報告されている。もちろん、学部とともに、大学院にもレクリエーション課程がおかれている。

以上のような専門課程は、各大学でそれぞれ独自のカリキュラムを編成しているが、1962年全米保健・体育・レクリエーション協会では次のようなカリキュラム編成のための参考を勧告している。

〔レクリエーション学科の目的〕

レクリエーション学科は、音楽、美術、演劇、などの学科と協力し、一般に次のような点が強調されるべきである。

- ① 現代生活の諸条件 — とくに社会学などを通じて
- ② 人間の基本的欲求や興味・関心の理解
- ③ 地域社会レクリエーションに対する責任
- ④ 諸技術の向上 — 身体的、文化的、社交的活動および野外活動についての基礎的技術の向上

以上のような考え方に基づいて、以下のような諸科目によって専攻課程を構成すべきであると勧告している。

〔一般教育〕

一般教育では、次のようなことに関連する科目を含むべきである。

- ① 変化しつつある社会や物的環境、およびそれが人間と社会におよぼす影響についての知識を深めるのに役立つ生物科学、社会科学の理解
- ② 各年齢段階における、そして身体的、精神的に種々異なった能力をもつ人間の興味、欲求、能力を含めて、個人としてまた社会的存在としての人間についての理解
- ③ 人間の思考過程についての理解
- ④ 個人と集団の本質と機能、および集団の場における相互関係についての理解と知識
- ⑤ 人間が社会的に、知的、芸術的になしとげてきたことについての歴史的理解と鑑賞力
- ⑥ 効果的なコミュニケーションの方法についての理解とその技術

〔共通関係科目〕

他の分野（健康、体育、安全教育、応用心理、広報など）を専攻する者と共通する専門関係科目は、次のようなものを含むべきである。

- ① 人間の成長、発達についての理解
- ② 人間の学習過程についての理解
- ③ 集団における相互過程の場で利用できる原理や技術の理解
- ④ 人間関係および広報活動に利用しうる諸手段の理解とその技術
- ⑤ 保健や安全についての手順、実践の知識や技術
- ⑥ レクリエーション・プログラムや公園事業の運営にかんする事務的処理の理解

〔専門教育〕

- ① 余暇の概念、レクリエーションの原理、専門指導者としてのレクリエーションの哲学の発展についての理解
- ② レクリエーション運動の本質、歴史および発展におよぼす諸条件についての理解
- ③ 地域社会におけるレクリエーションの位置、範囲、その重要性についての知識
- ④ 政府諸機関（連邦政府、州、地方）、病院、企業、学校、宗教団体、家庭、軍関係、青少年事業団体、行刑機関などの社会における諸機関とレクリエーション専門職との相互関係についての理解と知識
- ⑤ 余暇にかんする個人的な指導、相談のさいの指導者の任務、役割についての理解
- ⑥ 次のようなレクリエーション・プログラムの諸領域の活動についての個人的な経

- 験、実際への適用、および技術の習得。水泳、手芸工作、キャンプと野外レクリエーション、ダンス、ドラマ、知的および言語的活動、音楽、奉仕活動、社交的レクリエーション、スポーツとゲーム、趣味的活動、特別行事などについての価値の認識、組織化の方法、諸資料の収集、安全のための手順、用具の使用法と整備、技術、プログラムの経験、およびこれらの活動のうち少なくとも2種目に熟達していること
- ⑦ 病院、児童公園、一般公園、教会、コミュニティ・センター、キャンプなどの種々の場面におけるレクリエーション・プログラムの計画および展開、指導の原理についての知識
- ⑧ 公園やレクリエーション施設の計画や運営についての知識
- ⑨ ボランティア・リーダー、専門指導者を教育し、監督し、活用する能力
- ⑩ 専門職としてのレクリエーションの役割を一般社会において説明することのできる能力
- ⑪ レクリエーションにかんする専門団体、事業団体についての発展、組織、目的、目標、事業、価値、相互関係の問題などにかんする知識

以上3つの主要領域に対する単位数の配分は、一般教育科目50%、共通関係科目17%、専門教育科目33%が望ましいとされている。

別表 5

イリノイ大学レクリエーション学科のカリキュラム*

	レクリエーション一般コース		公園管理コース	
	第 1 学 期	第 2 学 期	第 1 学 期	第 2 学 期
第 1 学 年	レクリエーション工作 2 生物科学系科目 4 水 泳 1 レクリエーション概論 4 文章法 3 選択科目 2	生物科学系科目 4 数 学 3～5 野外レクリエーション・スポーツ 2 室内レクリエーション・スポーツ 2 文章法 3 選択科目 2	数 学 3～5 水 泳 1 レクリエーション概論 4 文章法 3 基礎動物学 4	一般植物学 4 人文科学系科目 3 野外レクリエーション・スポーツ 2 室内レクリエーション・スポーツ 2 文章法 3 選択科目 2
第 2 学 年	人文科学系科目 3 体育学概論 1 キャンプ原理 3 レクリエーション実習(I) 0～1	社交、スクエア・ダンス 2 現代世界史 3 人文科学系科目 3～4	人文科学系科目 3～4 体育学概論 1 キャンプ原理 3 レクリエーション	現代世界史 3 造園学 3 レクリエーション原理 3 レクリエーション

	レクリエーション一般コース		公園管理コース	
	第 1 学 期	第 2 学 期	第 1 学 期	第 2 学 期
学 年	社会科学系科目 6～8 話し方の基礎 3	レクリエーション原理 3 レクリエーション実習(1) 0～1 選択科目 4	ン実習(1) 0～1 社会科学系科目 3～4 話し方の基礎 3 選択科目 3	ン実習(2) 0～1 社会科学系科目 7～8
第 3 学 年	自然資源保護開 発論 3 見学旅行 0 作文原理 3 社会科学系科目 7～8 選択科目 3	レクリエーション資源計画 2 野外教育レクリエーション概 論 3 社会科学系科目 3 ソーシャル・グ ループワーク 概論 2 レクリエーション演劇 3 選択科目 3	自然資源保護開 発論 3 植物増殖法 3 見学旅行 0 社会科学系科目 6～7 選択科目 4	経済学序説 3 一般森林学 3 芝管理法 3 レクリエーション資源計画 2 水上ゲームのプ ログラム 2 野外教育レクリエーション概 論 3
夏 学 期	レクリエーション実習(1)(2)いずれも 2～3			
第 4 学 年	経済学序説 3 人文科学系科目 6 社会科学系科目 3 選択科目 4	人文科学系科目 4～5 レクリエーション管理概論 3 都市計画論 3 選択科目 5	人文科学系科目 4 公園管理 3 作文原理 3 社会科学系科目 3～4 選択科目 3	人文科学系科目 6 レクリエーション管理概論 3 都市計画論 3 選択科目 3

* このカリキュラムは、学生がむりなく 4 年間で学習できるように組まれたものであって、もちろん学生みずから変えることができる。選択科目およびレクリエーション学科のもつコースの内容については、次のとおりである。

療法的レクリエーション・コース		野外レクリエーション・コース	
第 1 学 期	第 2 学 期	第 1 学 期	第 2 学 期
レクリエーション工作 2 生物科学系科目 4 水 泳 1 レクリエーション概論 4 文章法 3	生物科学系科目 4 現代世界史 3 野外レクリエーション・スポーツ 2 室内レクリエーション・スポ	生物科学系科目 4 数 学 3～5 水 泳 1 レクリエーション概論 4 文章法 3	生物科学系科目 4 一般化学 4 野外レクリエーション・スポーツ 2 室内レクリエーション・スポ

療法的レクリエーション・コース		野外レクリエーション・コース	
第 1 学 期	第 2 学 期	第 1 学 期	第 2 学 期
選択科目 2	ーツ 2 文章法 3 選択科目 2		ーツ 2 文章法 3 選択科目 2
社交、スタエフ ・ダンス 2 人文科学系科目 3～4 体育学概論 1 レクリエーション ン実習(1) 0～1 社会科学系科目 4 レクリエーション ン演劇 3 選択科目 2	人文科学系科目 3～4 数 学 3～5 レクリエーション ン原理 3 レクリエーション ン実習(2) 0～1 社会科学系科目 3 話し方の基礎 3	体育学概論 1 キャンプ原理 3 レクリエーション ン原理 3 レクリエーション ン実習(1) 0～1 社会科学系科目 6～7 話し方の基礎 3	現代世界史 3 人文科学系科目 2 レクリエーション ン実習(2) 0～1 社会科学系科目 7～8 選択科目 3
人文科学系科目 2 人体解剖生理学 5 見学旅行 0 野外教育レクリ エーション概 論 3 社会科学系科目 6～8	異常心理学 3 療法的レクリエ ーション原理 3 社会科学系科目 6～8 ソーシャル・グ ループワーク 概論 2 選択科目 2	自然資源保護開 発論 3 人文科学系科目 3 見学旅行 0 公園管理 3 社会科学系科目 3 選択科目 3	経済学序説 3 一般森林学 3 レクリエーション ン資源計画 2 野外教育レクリ エーション概 論 3 選択科目 5
レクリエーション実習(1)(2)いずれも 2～3			
経済学序説 3 人文科学系科目 4 運動処方論 3 性格心理学 3 選択科目 4	人文科学系科目 4～5 レクリエーション ン管理概論 3 作文原理 3 選択科目 5	人間生態学概論 3 人文科学系科目 4 作文原理 3 社会科学系科目 3 選択科目 4	自然資源開発と 地域問題 3 人文科学系科目 7～8 レクリエーション ン管理概論 3 公共用地のレク リエーション 利用 3

以下、アメリカ以外の諸外国については、総理府青少年対策本部で発行した「諸外国における青少年対策の概要」（昭和48年3月）から引用しておく。

(2) イギリスにおけるユース・リーダー

イギリスでは、ユース・サービスという形で展開されている。ユース・サービスの目的は「14才から20才までの青少年が余暇時間に、自らの関心を深め、レクリエーション活動を楽しみ、仲間と親しく交際することを援助することにより、彼等の健全な発達を助長することであり」、1960年にはアルバマール委員会が「イングランド及びウェールズにおけるユース・サービス」という報告書を出し、この中でもユース・センターの設置とともに、青少年活動の指導者であるユース・リーダーを早急に養成することなどを勧告した。

政府はこの勧告を受け入れ、直ちに国立ユース・リーダー養成カレッジ（National College for the Training of Youth Leaders）を設立した。このカレッジはユース・リーダーの志願者に対して、1年間の養成コースを提供し、青少年を指導するうえで必要な知識と技術を授けることともに、青少年に対する理解力の育成を目指すものである。コースの修了者には、青少年指導資格証書（Diploma in Youth Work）が授与され、初等・中等学校の教員とはほぼ同列の専門職としての待遇が与えられることになっている。1970年現在、このカレッジで教育を受けたものを含め、約2,000人の専任ユース・リーダーが国内の関係機関に勤務している。なお、1970年から2か年の養成コースが教育カレッジと継続教育カレッジで実施に移されている。

(3) フランスにおける指導者の養成

フランスでは、青少年活動を推進する指導者のことをアニメトール（animateur）と呼んでいる。このアニメトールという言葉は、活動を鼓吹する人、活気づける人という意味である。青少年の活動の自発性、自主性を尊重しながら、その活動に活気を与えることが青少年活動の指導者の役割であるところから、この言葉が使われるようになったのである。変動の激しい今日の社会では、青少年活動にも新しいタイプの指導者が必要となってきた。今日、青少年指導者に求められるものとしては、マスコミに対する理解力、地域社会が模索している新しい社交、文化活動に対する洞察力、集団指導についての心理学的、社会的知識、視聴覚器材の利用技術などがある。

青少年スポーツ余暇庁は、民間の団体の行なう青少年活動の指導者養成のための研修に協力し、援助を与えるとともに、ヴェルサイユに近いマリ・ル・ロワに民衆教育研修所（Institut National d'Education Populaire）を設け、指導者の研修を行っている。宿泊制のこの研修所は、研修を受ける者の自主性を尊重するという建前がとられている。そのために研修の65%は、現場指導者による自主的なグループ学習によって占められており、30%が専門的知識や指導技術の向上をめざすもので、5%が中央政府の指導による実習コース

となっている。

フランスの指導者養成の面でとくに注目されるのは、無報酬のアニマトールとなるために研修を受けようと思う25歳以下の男女勤労者に対して、1週間の特別休暇が与えられていることである。この特別休暇の制度は、1961年12月29日の文化的休暇に関する法律によって定められたものである。また、1964年9月24日の政令によって、民衆教育主事の国家免許制度が設けられている。この免許の取得には、第1部（バカロレア資格と同程度の一般教養の試験および専門的試験）と第2部（民衆教育機関における1か年以上の実務経験を証明する報告書の提出）の審査に合格することが必要とされている。

なお、「社会主義国における余暇対策」についても、研究討議が行われたが、「指導者養成」までは議論が深まらなかったもので、割愛することとした。

Ⅱ 問題点と今後の方向

以上限られた時間の中ではあるが、一応わが国および若干の諸外国における青少年の余暇に関する指導者の現状についてみてきたのであるが、わが国の場合には次のような問題点を指摘することができよう。

1. 勤労青少年の余暇指導者の必要性についての認識の不十分さ

さきにも述べたように、特にわが国の場合には、余暇問題は今日の新しい一つの社会の問題であり、さらに、余暇をどう過すかは全く個人の自発的な、自由な意志に基づくものであり、そのための指導者は必要ではないとする考え方が一般的である。

しかし、今日の勤労青少年をとりかこんでいる労働条件なり、生活環境を考えてみるならば、放任して、全く青少年の自主的判断にゆだねておけばよいということになるであろうが。

もちろん、余暇指導といっても、どこにどのような指導者をおくのか、それぞれの指導者はどんな役割を果たすのか、さらにその具体的な指導内容などということになれば、なお、今後、論議・検討を必要とするところが多いが、やはり、勤労青少年の今日および将来にわたっての、よりよい余暇生活設計のための、専門の指導者をおく必要性は、今後ますます高まることが予想されるのであり、今こそ、その準備をはじめなければならない時期にきているのである。

2. 活動の指導者は多いが、余暇生活指導という統一的観点にたって指導する指導者が少ない

以上のように、指導者を必要とする認識がまだ不十分であるが、現実には、既に、公共機関においても、民間団体においても多種多様な指導者がいることも事実である。しかし、その大部分の指導者といわれる人々は、活動の技術ないしは、個々の余暇活動種目の指導者が多く、より広い勤労青少年の余暇生活設計という観点にたった指導者が少なく、したがって、ある場合には、今日の勤労青少年がもっている本当の悩みや希望、期待に答えず、余暇生活においてさえ疎外されている勤労青少年の数は決して少なくない。余暇指導ということがややもすれば、余暇活動の技術指導に傾き、必ずしも勤労青少年のもっている問題や希望に答えていない場合も多い。したがって、これから必要とされる余暇の指導者は、単なる技術の指導者ではなくして、勤労青少年の労働と余暇とが統一された全体生活の理解を第一義的に必要とされるのであり、また、そのような指導者の出現が待望されているということができよう。

3. 数多い余暇関係指導者の連繋が不十分である

1、2で述べてきたように、たしかに、公共機関にも、民間団体にも相当多くの指導者がそれぞれの任務にあたっているが、それが現在は、全く、ばらばらな方向で活動しているといわざるを得ない。これらの指導者の活動の効果を高め、勤労青少年の余暇生活を豊かなものにしてゆくためにも、これらの指導者のもっている力をどう結集してゆくのかということについても、今後大いに検討を深めてゆくべきであろう。

そのためには、都道府県の段階で、これら多種多様な指導者がそのもっている力を十分発揮できるような配慮を必要とするのであり、これは、また、ボランティア・リーダーの発掘やその能力発揮の場を開拓することと併せ考えられるべきであろう。

4. 数多くの指導者はいても専任者である者よりも兼任者あるいはボランティア・リーダーである

前述のように、数多くの余暇指導者がいるようであるが、専任者の数は少く、篤志的な指導者の活動に依存している部分が多い。

例えば、全国に約3万人の体育指導委員がおかれているが、それは、非常勤の公務員であり、本務をもち、その余暇に、教育委員会の諸行事に協力するといった程度で、なかなか直接的に勤労青少年にまで手のとどくという段階ではない。

労働省関係でも、たしかに、全国約310の勤労青少年ホームがあり、そこには専任の指導者がいることは事実ではあるが、その数は少なく、日常の業務に追われ、あるところでは、指導も庶務もいっしょで、役割分担さえ確立していないところもある。また、これらの人は、数年たつと全く異質の業務に配置換えされることもしばしばである。

このように、いろいろ指導者を配置するところみはなされているが、それは、勤労青少年のための余暇指導者の全体構想の中で機能するというよりも、全く各個ばらばらで活動しているというのが現状である。

もちろん、社会教育や余暇指導という分野では、民間におけるボランティア・リーダーの活動に期待する面は大きいのであるが、前述のような多種多様な公共および民間における指導者、

そして数多くのボランティア・リーダーがそれぞれの役割を分担し、十分に活動し得るためにも、勤労青少年の余暇指導を専門に考えるいわば統轄的な指導者が必要とされるのではあるまいか。

5. 指導者の資格基準も不明確であり、したがって指導者を養成する制度も確立していない

わが国の場合には、たしかに、いろいろの余暇関係の指導者がおり、各団体ごとには一応の

指導者の資格基準を定め、指導者養成を行ってはいるが、これもまたばらばらであり、やはり、勤労青少年の余暇生活指導という統一的観点にたってなされているわけではない。

例えば、いちばん包括的なレクリエーション指導者の養成を考えているレクリエーション協会のそれも、一応、二級、一級、上級の三段階が考えられてはいるが、その資格をもった者の社会的位置づけが考えられているわけではなく、ボランティア・リーダーとして活動する際の一つの象徴に過ぎない。

もちろん、大学基準の中に余暇専門指導者養成についての統一的な基準をつくることも将来は必要となってくるにしても、まず、直面、勤労青少年の労働と余暇とを統一的に把握した上での余暇指導者とは、どんな役割を果たすべきか、また、そのために、どんな基礎的、専門的な知識・理解をもち、どんな指導技術と指導経験をもつべきかが検討され、そのための指導者養成をどうすべきかについての検討が深められるべきであろう。

それとともに、余暇指導という全体構想の中で、それぞれの指導者の果たす役割とそのような指導者としてもつべき資格基準と指導養成の方法が、今後なお、一層検討される必要があるであろう。

GAa1/1

8B-4-36



女性と仕事の未来館



00964670