

勤労青少年福祉推進者活動の すゝめ方に関する研究報告書

昭和52年 3 月



少年労働人権推進者グループワーク協会

資料 No.

115

目 次

はじめに

I 研究の概要	1
II 勤労青少年福祉推進者活動の現状と問題点（実態調査結果から）	4
1. 調査の概要	4
2. 調査結果の要約	4
3. 勤労青少年福祉推進者活動の現状と問題点	5
(1) 調査対象の属性からみた傾向	5
(2) 福祉推進者制度への理解度	12
(3) 福祉推進者の活動の現状	17
(4) 勤労青少年の余暇生活に対する指導のあり方	27
III 提言——望ましい福祉推進者制度のために——	36
集計結果	39
調査票	44

は　じ　め　に

勤労青少年福祉推進者が活動をすすめていくうえで、制度や活動の現状と課題を理解するとともに、勤労青少年の余暇生活に対する指導のあり方等を明らかにすることによって、これからの指針を得ることは重要であります。本研究の成果が、勤労青少年福祉推進者はもとより、その活動を援助する関係者に広く活用されれば幸いです。

おわりに、この研究を実施するにあたり、ご協力をいただいた関係方面の方々に対し、深く感謝の意を表します。

本報告書は、労働省婦人少年局の委託を受けて「勤労青少年福祉推進者活動のすすめ方」について研究した結果をまとめたものです。

昭和52年3月

財団法人 勤労青少年グループワーク協会

会長　水　上　達　三

I 研究の概要

1 研究の目的

勤労青少年福祉法第2条にある基本的理念の「すべての勤労青少年は、心身の成長過程において勤労に従事する者であり、かつ、特に将来の産業及び社会をにやう者であることにかんがみ、勤労青少年が充実した職業生活を営むとともに、有為な職業人としてすこやかに成育するように配慮されるものとする」とあり、並びに、これを効果的に達成するために「事業主は、その雇用する勤労青少年が職場に適應することを容易にするため、事業所ごとに必要な指導、相談、レクリエーション等の事項を担当する者（以下「勤労青少年福祉推進者」という。）を選任するように努めなければならない」（同法第13条）と定められている。

上述のことから、勤労青少年福祉法に従って都道府県並びに財団法人勤労青少年グループワーク協会等公益法人によって、勤労青少年福祉推進者（以下「推進者」と略称する。）講習会が催され、推進者資格取得者を多く送り出した。

しかしながら、推進者の活動実態の把握、推進者の活動上必要な相互の情報交換、ならびに活動を向上させるための研修等の要請がでている。このような状況に対応する必要上から、現在推進者の連絡協議会が、すでに20都道府県に成立しており、情報交換はなされているが、推進者の活動実態を把握することはまだ十分にはなされていない。このことから、アンケートによる調査を行ない、そうした問題点を明らかにし、福祉推進者活動のすすめ方について研究を行なうこととなった。

2 研究課題

「勤労青少年福祉推進者活動のすすめ方」

3 研究内容

(1) 研究項目

- ① 勤労青少年福祉推進者制度の現状
- ② 勤労青少年福祉推進者の任務とその範囲
- ③ 勤労青少年の職業適応への指導・相談のあり方
- ④ 勤労青少年の余暇生活に対する指導のあり方

(2) 研究方法

- ① 勤労青少年福祉推進者活動の実態調査

② 専門家による研究協議

4 研究の経過

(1) 研究委員会の構成

寺島善正 大成建設K.K. 研修室長

坂元哲朗 トビー工業K.K. 能力開発室主査

小柴温子 三井信託銀行人事部

近藤 正 東京都水元青年の家主幹

唐沢和義 慶応義塾大学講師

堀添勝身 (財) 勤労青少年グループワーク協会専務理事

川口文子 同事務局長

(2) 研究委員会の経過

	期 日	内 容
1	51. 9. 24	研究の基本方針について
2	9. 27	調査の全体計画について
3	10. 1	調査票の作成・検討 (1)
4	10. 4	調査票の作成・検討 (2)
5	10. 18	調査票の配布
6	11. 2	調査進行上の諸問題について
7	12. 23	単純集計結果の検討
8	52. 1. 21	調査結果の分析 (1)
9	2. 15	調査結果の分析 (2)
10	3. 4	報告書の検討

(3) 調査の実施

① 調査の企画および調査票の作成

(51年 9月27日 ～ 10月10日)

② 調査の実施

(51年10月18日 ～ 12月15日)

③ 集計・整理

(51年12月16日 ～ 12月30日)

④ 分析・解釈

(52年 1月20日 ～ 2月 3日)

⑤ 報告書の作成

(52年 2月 5日 ～ 2月28日)

Ⅱ 勤労青少年福祉推進者活動の現状と問題点（実態調査結果から）

推進者活動の現状を把握し、望ましい推進者活動のあり方の方向をさぐるため前記の研究項目を含めてアンケートの質問を作成し、調査を実施した。

1 調査の概要

① 調査対象

無作為抽出法により、東京都、宮崎県、千葉県の勤労青少年福祉推進者 650 人を対象とした。

② 調査方法

郵送法により行なった。

③ 回収数

回収数は 253 通（約 39 %）。

④ 調査期間

昭和 51 年 10 月 18 日～12 月 15 日

⑤ 調査員

グループワーク協会事務局が調査票の配布、回収、集計を行ない、その他の事務を担当した。

2 調査結果の要約

(1) 属性からみた傾向

企業・事業所内における推進者の属性は、所属部門では、総務・人事で過半数を占め、地位は、中間管理職が 61 % になる。業種では特に、勤労青少年を必要とする製造業が 46 % にのぼる。また、若年層が 10 %～30 % の事業所が大半である。企業・事業所内の従業員数は、100 人～500 人規模が中心で、推進者の年齢構成は、25 才～35 才と 45 才以上に分かれる。学歴は新制高卒と新制大卒が大半で、現場と事務部門とに分けられる。勤務年限は 5 年～10 年と 20 年以上が顕著である。勤労青少年の指導歴は 1 年未満～3 年と 10 年～15 年の二群に分れる。

(2) 推進者の制度と活動

制度をなんで知ったか、では、所属会社・グループワーク協会等関係団体で知ったとの傾向が強い。法令 13 条については、よく知っている。しかし、現行の選任制度には不満があり、その主な点は、「社会的通用性」「企業内の明確な位置づけ」「研修制度の充実」にある。また、活動につ

いての主眼点は、現在の活動においては、「カウンセリング」「職場生活への適応」であり、将来の活動においては、「スポーツ、レクリエーション」が「カウンセリング」とともに重視されている。活動の状況はあまり活発ではない。その原因としては、「他の職務との兼務で余力がない」点をあげている。しかしながら、このような条件のなかでも、推進者活動の喜びがある。それは「青少年の人生にかかわり」、彼らが「誠実に…応えてくれた時」である。これと表裏をなす悩みは、「活動の成果があがらない」「青少年の反応がない時」と、勤労青少年とのかかわりが十分行えない時になる。推進者活動に成果をあげるには、第1歩として「青少年と過ごす時間」を多くすることになろう。活動は職場、寮と制度上からも企業内が中心である。

どのような余暇指導が企業内で必要かについては、スポーツ、自己啓発を行なうべきだと考えている。このことから指導内容は、余暇活動のリーダー養成、余暇情報提供になる。このために必要な条件は、余暇施設の充実が主になる。このことと関連して勤労青少年の余暇指導は事業所内で行なうべきだとの意向を持っている。

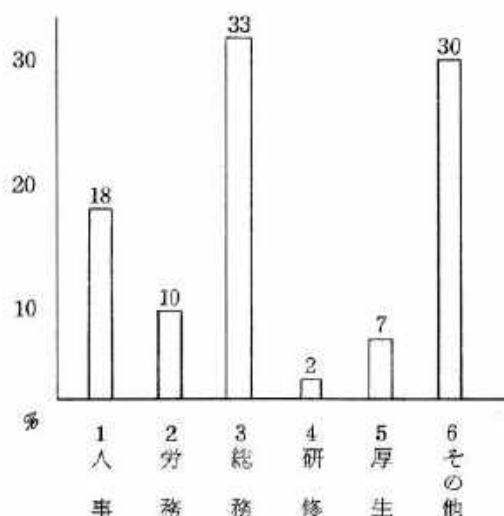
3 勤労青少年福祉推進者活動の現状と問題点

(1) 調査対象の属性からみた傾向

1) 推進者の所属する部門^(注)

推進者の企業内における所属部門をみると、総務部門所属が33%を占めており、人事(18%)、労務(10%)、厚生(7%)、研修(2%)をはるかにしのいでいる。「推進者」の特徴、性格づけによって明確な所属部門を設定することはむずかしいことから、総務一つまり、他

表1 「推進者の所属部門」



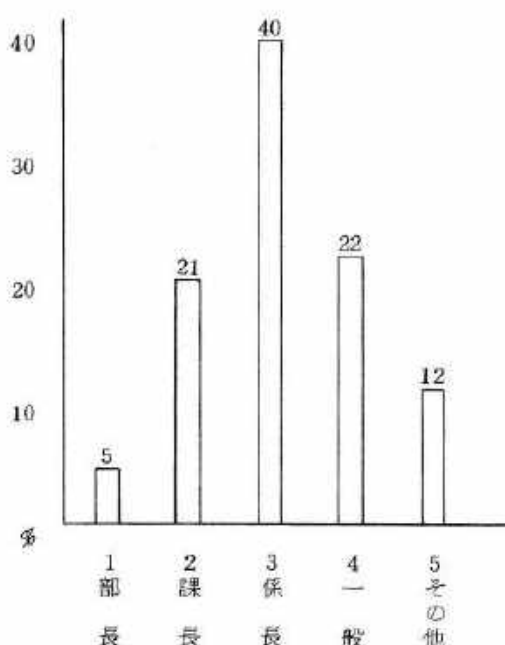
(注) 本調査による所属は、対象者の記入によるものを委員会では分類整理いたしました。

の部門に属せざるもの—として位置づけられる比重が高いと考えられる。また推進者の性格からして生活指導という面に注目をすれば、その他の30%のなかで顕著なものとして「寮監」「寮長」等の職名にみられる寮関係者が多いこともうかがえる。（表Ⅵ1）

2) 推進者の地位

推進者の企業内の地位をみると係長職が40%を占めている。これは若年層とも接触が高く、業務においても監督者の立場であり、彼らが執行能力を適確に発揮することからも考えられる。課長職（21%）が一般社員（22%）と同比率に近いことも注目できる。まず推進者制度について上位職位者が理解し、それから実際の運用をはかる傾向がみられる。そこで、事務部門の総務担当者が研修によって認定を受け、それから現業部門への推進者研修へというステップが傾向としてみられる。これは本社から工場への企業における業務の流れ、指揮系統とも関連するとみられる。この制度の法令による制定という実情からも、管理職からまず推進者研修を行なうと考えられる。これらの経緯を通して次のステップとして、一般社員の年長者が、職場長としての役割を有効にはたす手段として推進者研修を受講する方向へ進んでいる事業所もあらわれている。職場長の層に対する援助を行なうことがより有効な制度の運用の前提となるであろう。（表Ⅵ2）

表Ⅵ2 「推進者の社内の地位」

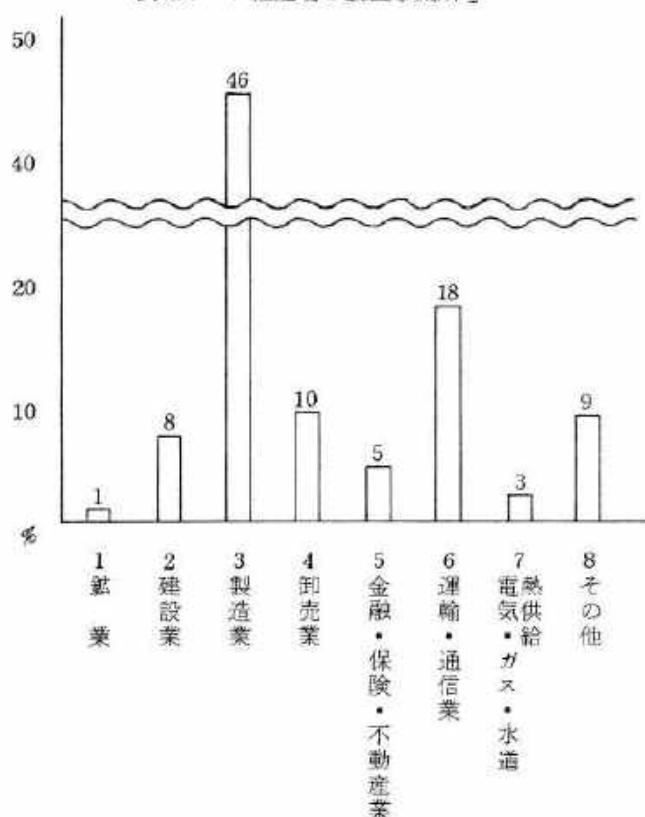


3) 業種別の推進者設置傾向

推進者の設置を行なっている業種別割合は、勤労青少年に対する関心の高さとも関連する。若

年労働者を大量に必要とする部門に設置されることになるから、製造業（46%）が大半を占める傾向を示している。ことに出身地を離れた中学校、高校の新卒者を多く採用することにより、寮生活を強えられる青少年、あるいは、単身生活を「賃貸アパート」ですごさざるを得なくなる青少年。彼らの生活、レジャーを見守ることが大切な“人材の獲得”方策とも結びつく。このような人材維持のためにも若年層に関心を示さざるをえない。ふり返って職場環境との関連も見出せる。推進者の設置は、孤立を強えられる職場での勤労青少年を把握するために必要性が高いと思われる。（表Ⅲ3）

表Ⅲ3 「推進者の設置事業所」



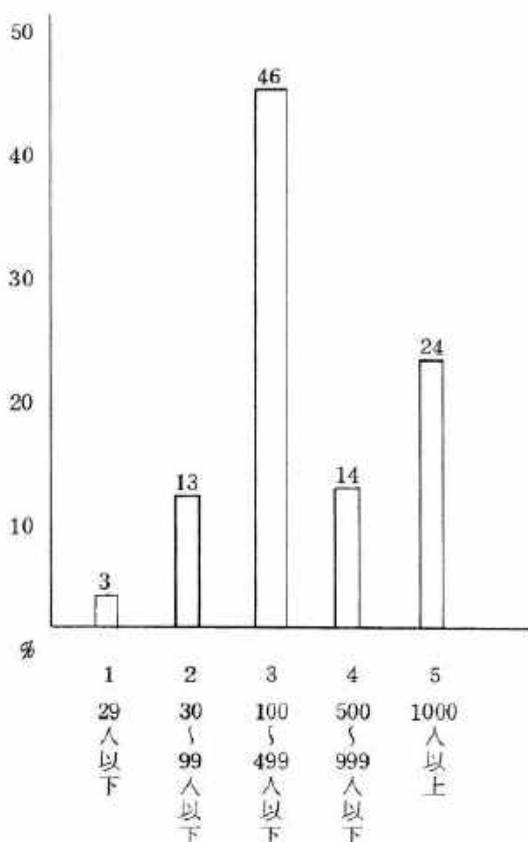
4) 推進者の所属する事業所の規模

推進者が設置されている事業所を規模別にみると、従業員が100人～499人の範囲の事業所が46%を占めており、多くの推進者が大規模事業所に所属している傾向がうかがわれる。これは前述の業種別の推進者設置で製造業が大半であったこととも関連して、勤労青少年を大量に必要とする現業部門を保持している事業所であることがうかがわれる。これらの企業は彼ら青少年の勤労意欲を高め、生活充実、職務充足を与える方策を求めているとともに他方、企業規模が

大きいことから、行政広報は十分に受けとり、法令の施行にともない実施するだけの企業組織の整備がなされていることにより、推進者の設置が普及している面も見逃すことはできない。このことは次の項目と関連することになる。

他方、これとは対照的なのは、小規模企業、小規模事業所においては face to face の関係が職場の人間関係をより深い結びつきにし、事業所内の人々の面識の高さによって相互理解、相互の役割認識が明確になっている。このことから仲間意識の形成が容易であることとあいまって、法令が浸透しにくい。経営的観点からみると、企業側が推進者の設置に十分な対応の姿勢を示すのに困難な状況もみられる。一部には、推進者制度についての広報を関知していないこと等の理由があげられる。(表Ⅲ4)

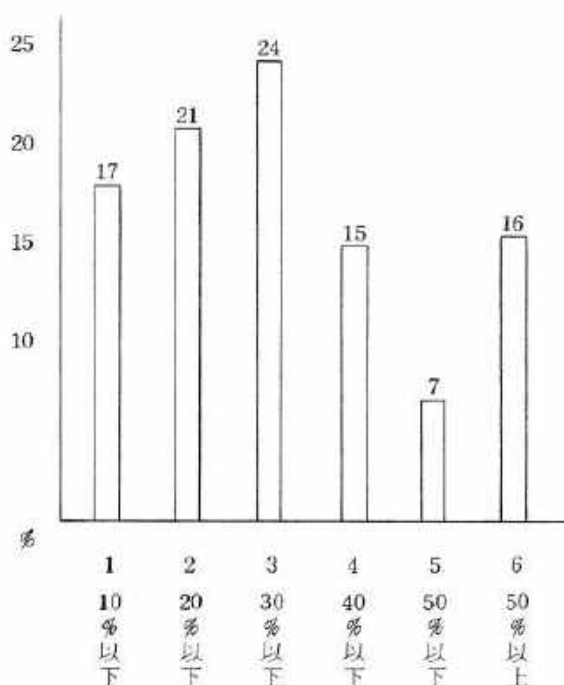
表Ⅲ4 「事業所の規模」



5) 推進者設置事業所の勤労青少年の割合

問3-A 事業所の全従業員に占める15才～25才未満の従業員の割合は、との解答の分布をみると、勤労青少年の割合が30%以下の事業所の割合が60%を占めている。勤労青少年の割合が青少年全体のなかで近年低下していることは、大学進学率、高校進学率のすう勢からも明

表Ⅵ5 「事業所内の勤労青少年の割合」



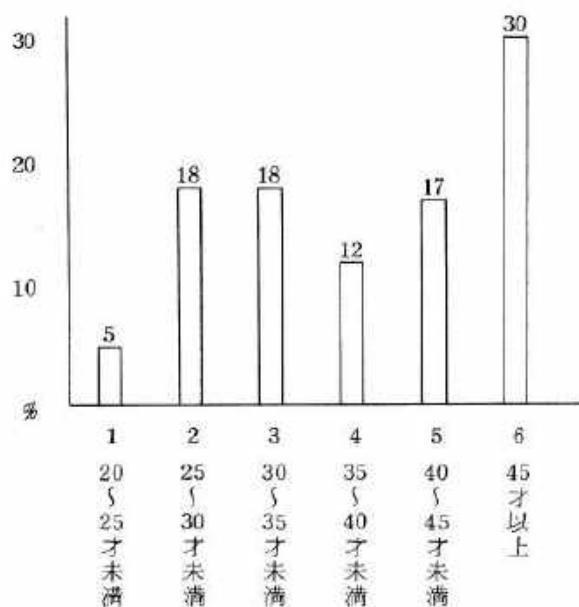
白であろう。ところで、勤労青少年が全従業員の50%以上を占めている事業所が、16%との比率を示していることは注目すべきであろう。勤労青少年をこれだけ多く引き付ける魅力ある職場、または必要としている職場とは何であろうか。詳細に眺めてみると、銀行・百貨店等で販売・事務の仕事に携わっている場合が多くみられる。(表Ⅵ5)

6) 推進者の年令

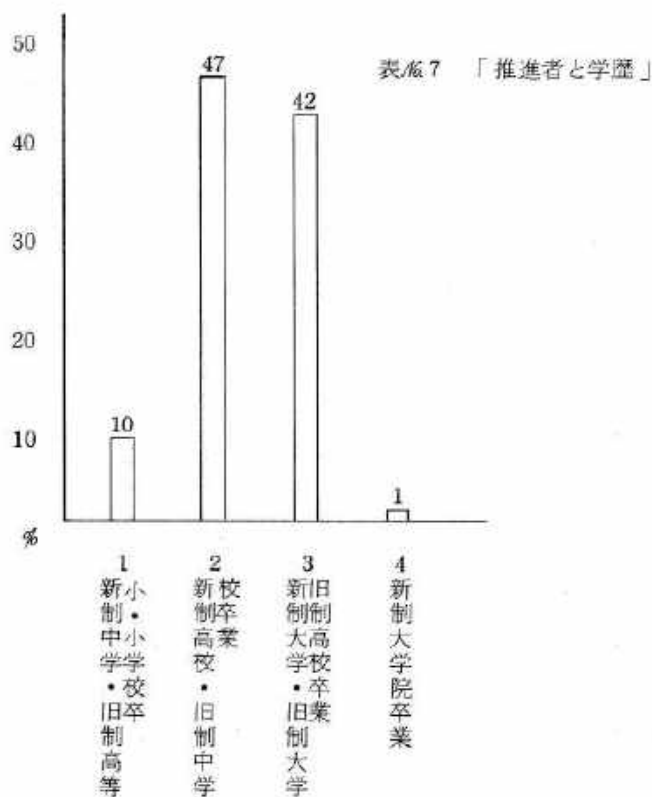
問4 「あなたの年令は。」この設問は、勤労青少年を指導していく推進者の役割と勤労青少年の心情を理解し相談を受け、苦情処理に当たるには、経験や年令の近さ、遠さも大きな関連をもつものではないだろうか。その点からすると注目すべき点であろう。

回答をみると45才以上が30%を占めている。これはF1-Aの設問で、課長職、係長職が多いことから推論が可能であろう。しかしながら25才～35才の年令層が36%を占めており、勤労青少年を把握しうる近接同世代の推進者が多いことは活動に対して企業側が積極的な姿勢を示めていることが現われている。事業所が推進者制度に理解を示しつつあることは、この制度の展望に明るいものを見る思いがする。また、年令層別に推進者の性格づけをすると、高年令者は「推進者制度」の理解者の立場であり、若年層推進者に対して、予算、設備の面で、活動を支援し、これに応じて若年層は「推進者制度」を効果的に実践することに関心をなしているとの推論が加えられる。(表Ⅵ6)

表Ⅵ6 「推進者の年齢」



7) 推進者と学歴

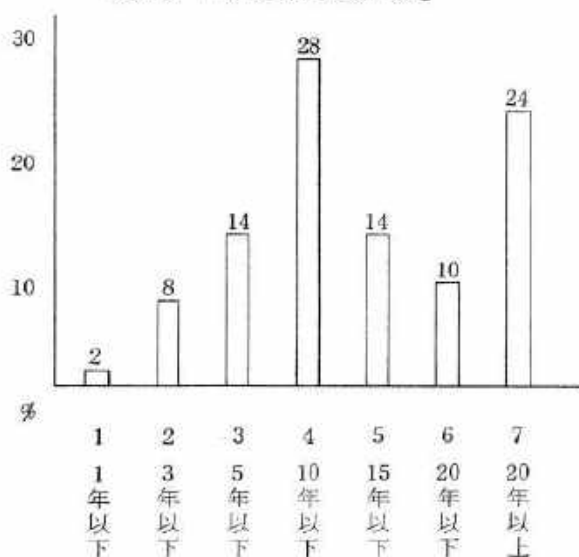


問5 「あなたの最終学歴は」との設問からは次のようなことが浮かびあがってくる。学歴層をみることにより、役職者と現場監督者、勤労青少年の先輩としての年長者等のグループに推進者を分類できる。学歴別にみると、新制大学卒業者が34％、新制高校卒業者が30％と、両者で大半を占めている。新制高卒者が多いことは、現業部門で活躍している従業員の年長者であり、推進者として適任であろう。勤労青少年の職場の悩みの解消、職場仲間のレクリエーションを催す、職場での自己研修のミーティングを十分に行なうには、彼らの心情を知らなければならない。それには職場で共に働き、肌で感じなければ、推進者としての実効をはたすことはできない。このためにも現業部門を理解できることが必要になる。このことから、年令・学歴・職歴が深い関連をもっていることを見出すことが可能であろう。(表67)

8) 推進者の就業年数

問6 「あなたは現在のお勤め先にどの位お勤めですか。」 前述したように、経験年数、就業年数が勤労青少年の理解をもたらす前提条件になるであろう。このような観点からこの設問を眺めてみると、多くの割合を占めているのは5年以上10年以下の勤続が28％である。この年数は年長者、先輩としての役割を担いうる立場にある。それは職場の先輩としてレクリエーション等、また自己研修のアドバイザーとして気安く仲間意識によって接触がなせる立場であろう。

表68 「推進者の就業年数」



また、20年以上在職者が24％となり、父親・母親代りで生活上の悩みを打ち明け、人生の指導・相談にのってもらえる人としてみられるのが、この年令であり、もっとも適任であろう。寮監、寮長等の寮関係者にはこの層が多いことになろう。また管理者としての地位に相当する事業所内の立場にあり、勤労青少年の要望を実践に移すに事業所内で十分な影響力を持つ存在であら

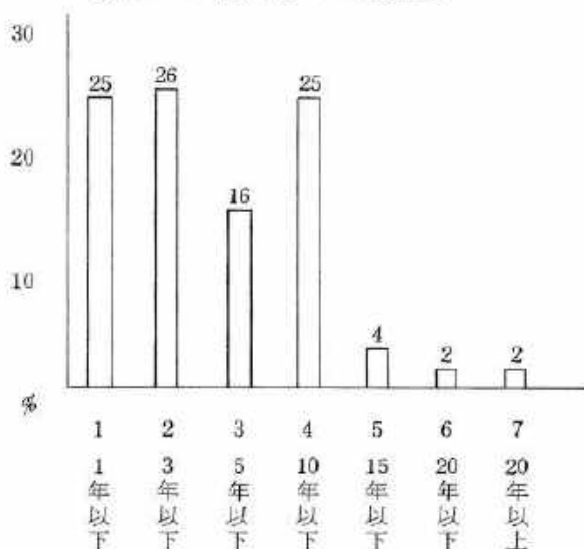
う。このような地位にある推進者は、事業所の活力を伸ばす、また生産力を保持していく役目を果たす層である。（表Ⅱ-8）

(2) 福祉推進者制度への理解度

1) 勤労青少年の指導歴

問1 「あなたの勤労青少年に関する部門での指導経験は。」この設問は「推進者」あるいはその適格者について把握することがねらいである。この回答をみると指導歴1年以上3年以下の人々が26%を占め、加えて1年以下の人々が25%と両者をあわせると、大半が短い経験しかない層である。これはいろいろの難点もあろうが、若年層の年長者としての推進者の役割からみる

表Ⅱ-9 「勤労青少年の指導歴」

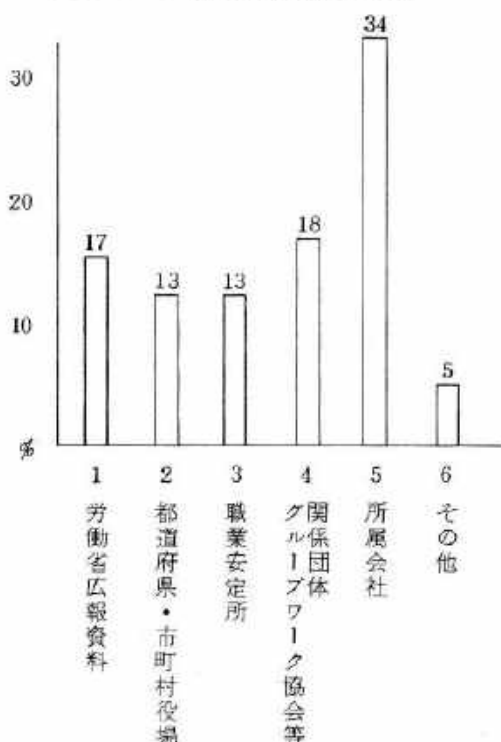


と、実効性のある人々が任にあたっているとみることもできる。また一方では、5年以上10年以下の指導歴豊かな人々が25%も存在することからも、職場適応・レクリエーション・人生相談等を含めて、指導・相談・アドバイス・研修などを行なう経験・知識・判断力をもつ均整のとれた人々が尊重されていることが浮かびあがる。（表Ⅱ-9）

2) 福祉推進者制度についての認識

問2 「あなたは勤労青少年福祉推進者制度を何で知りましたか。」この制度を知るについては色々のルートが考えられる。回答の多い順にみると、所属会社（34%）、グループワーク協会等関係団体（18%）、労働省広報資料（17%）になる。この制度は法律の趣旨から強制されてはいない。しかしながら、職業安定所において従業員を募集する場合、提出する求人票に推進者の記入欄が設けられている。この実施によっても制度の普及については地道にすすめられて

表 10 「制度を何で知ったか」



いる。このことから企業においては周知の法令・制度であるが、企業・事業所の従業員全員には、なかなか周知されることはない。人事・労務部門以外の推進者がどのようなルートで知ったかは、調査するに値するが、多くは企業・事業所から推進者研修に派遣されてはじめて知ることになるであろう。それは、自由回答のなかに、制度について「PR不足」「管理職が福祉推進者に対する理解を深めることが必要」との意見が散見されることから制度の知名度が十分でないことが推進者の活動に影響を与えていることがうかがわれる。（表 10）

3) 法令第 13 条の知名度

問 3 「勤労青少年福祉法第 13 条をご存じですか。」即座に内容を思い出し、肯定の回答をしているのは、積極的な姿勢で活動を行なっている現われであろう。63%が「はい」と答えている。これは福祉推進者の企業・事業所における役割について十分に理解しているといえよう。企業・事業所に設置することが法令に定められていることから、担当者は熟知している。後半の設問 6「現在、推進者としての活動をどの程度行っていますか」と関連してみると、労働省規定の推進者講習一般課程の修了者が、昭和 51 年 5 月末には、約 10,500 事業所に約 16,500 人を上回る推進者がいるにもかかわらず、事業所において、適正な位置、又は処遇がなされていない点は、問題となろう。この点を究明することによって、推進者制度の充実をはかれる糸口も

見出せよう。

4) 福祉推進者制度について

問4 「現行の勤労青少年福祉推進者選任制度で十分だと思いますか。」

この設問の回答者は「はい」(26%)の比率は低い。前問の法令についての認識が高いということから、制度についての長所・短所を熟知しており、また研修によって得た知識の実際の活動における適用を通じて多くの意見をもっていることが読み取れる。それでは制度上検討すべき点として何が考えられるであろうか。

まず第1に問題になるのは、「活動するため」の社会的地位が明確に与えられているか、そしてもし与えられているならば、企業・事業所内でどのような「権限・役割」を認められているかが、推進者活動に便宜を与える条件として不可欠なろう。次の設問に対する回答の状況がこのことをより詳細にする。

5) 社会的位置づけについての要請

問4-A 「問4で(2)いいえと答えた方、現行制度の改善点はどこにありますか。」

この福祉推進者制度についての改善点の傾向をみると、同制度の理解とその活動について大きな作用をするのは、企業側の姿勢と法令の施行状況に大別されるようだ。一番高い比率は「福祉推進者資格の社会的通用性を高めるべきだ」(24%)で、企業内でも人事労務関係のみにしか通用性がない傾向を示し、対社会についても採用に関連する職業安定所、労政事務所等の労務関連部門のみでは知名度はあるが、企業・事業所の他部門、一般社会についての普及知名度はあまりない。本来は、勤労青少年の“援助者”としての職務であり、企業内では彼らの生活・仕事・レジャーについてのアドバイスや指導を行なう重責を担っている。企業活動にとっては、人材運用をスムーズに行なうための重要なポジションにいるにもかかわらず、資格についての不十分な認識・評価しか与えられていないことに対する不満が高い。これは、「企業内での明確な位置づけが必要だ」(22%)につながる。知名度が低いために「推進者」についての理解が欠ける。それはとりもなおさず、企業内における「推進者」の位置づけが不明確なこともこれに加えられる。レク・リーダーでもあり、相談相手でもあり、戦場のよき先輩でもあるにもかかわらず、企業・事業所内における評価、地位は、直接には企業の業績を左右するものでないことから不明確となり、推進者の活動について十分な成果を挙げえないことになる。この現状を変えるにもまず、企業側から地位または役割として明示し、資格を認定するよう要望している。

第3には、推進者自身が研鑽を求めている「資格取得に伴う研修制度を充実させるべきだ」(21%)の比率が高い。これは前述の「社会的通用性」を高め、「企業内の明確な位置づけ」をはかっていくためには、同時に、推進者自身の役割の有効性、活動の効用を高めなければならない。そのためには、自己研修を常に行なう姿勢が必要となろう。一回の講習で得た知識で推進者

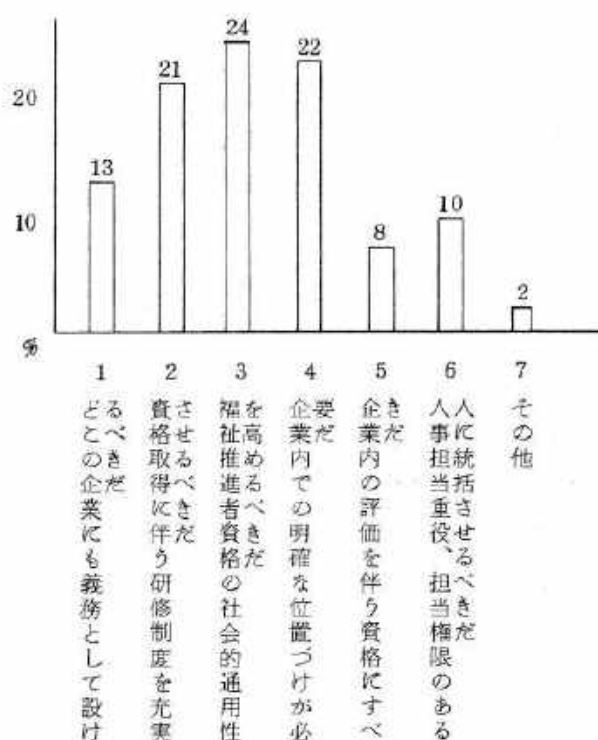
活動をするのではなく、その活動をさらに進めていくための研修を常に行ない、自己研鑽していくことが要請されよう。外部から位置づけられると同時に、内面からそれに相応しい力を蓄えていく必要性を感じている。ここに推進者としての自覚の高まりをみることができる。それとともに現行研修制度の反省も忘れてはならない。研修受講者が充実した力を備えるための講習内容を時宜に応じて行なうことも考慮すべきであろう。

第4には、「どこの企業にも義務として設けるべきだ」(13%)と、推進者の普及についての要請が挙げられる。企業・事業所によっては、法令の存在すらも認知していない例がみられ、この制度の理解が一般に低い。まして推進者の活動については、十分な理解を得ることはむずかしい。「義務設置」がなされるならば、推進者自体の立場が明確に位置づけられ、そのことが勤労青少年に対する影響力をも強めるとの見解から、要請の趣旨をくみとることができる。

以上のことから制度についての理解度の低さへの不満が強くでている。それは、制度が企業内に定着するのがなかなかむずかしいことを物語っている。その原因の一つは、推進者の役割の多様性であり、二つには、推進者の労苦についての企業側の評価の不明確性にある。

自由回答から顕著な意見を記すと、「制度が十分活用されていない」「理論と実践のギャップ

表紙 11 「位置づけについての要請」



に悩む」「制度を訓示規定にとどめず義務規定にすべきだ」「福祉推進者名を事業所に掲示すべきだ」また研修を受け資格を取得したのであるから「制度のある限り、職分に見合った経済的・社会的配慮があるべきだ。社内的にも地位を確立してもらえれば更に熱意をもって対処できる」「推進者としての活動がどれだけできるかということは経営者の制度認識によるところ大である」「トップの無理解で有効性に欠ける」「福祉といっても企業の協力がなくては、企業内活動は不可能に近い」「企業内位置づけ不明確、会社に理解されてなく（類似の活動が多いためか）、福祉推進者のことが忘れられている」「福祉推進者制度が一般に理解されていないため、企業内における立場も曖昧で若い推進者などはやる気を失っている」また「福祉推進者制度は大企業中心すぎる」として、「中小企業に勤める勤労青少年に対して、より援助の手をさしのべるべきではないか」「中小企業に特にこの制度は必要、そのために事業主を含めて、社会一般に知ってもらう必要を感じる」。

また研修については、「講習会をもっと高度な内容に」「講習会については技術的なものに重点を、情報を提供してほしい」との要請もでている。

この制度自体への批判としては「この制度は組織の整っている大企業では有効に機能しない、企業には独自の組織があり、現行制度は組織と合致しない」「制度不要、学校教育のしりぬぐいではないか。企業内における青年指導は上司や先輩が考え、実行すればよいのではないでしょう」「若年層の育成のため全管理、監督者は教育責任者を兼ねて実際にOJT中心に育成をはかっている」と職業訓練の側面から推進者の役割を考えている意見もでていることから、制度についての理解の仕方、普及広報のあり方、法令の運用など、これらは推進者制度のあり方についての今後の課題であろう。

まとめとして論点を整理すると、高度経済成長によって、農村から都市への労働者の流入増大にともない、自宅通勤者の比率は低下した。都市には孤立して勤務に励む人々の姿がみられる。家族も竹馬の友もない淋しさをかみしめている。そのような勤労青少年に“あたたかい心”で親身になって相談にのり、喜びも悲しみもともに分かち合える人々（例えば、寮監、職場の先輩、上司）の存在を忘れてはならないが、彼らとともかならずしも青少年と心を通じあえる人ばかりとは限らない。そこで勤労青少年の“保護者”として社会の先輩であり、会社の先輩・上司である人々が彼らの健全な成長についてアドバイスを行う専門職として法令化されたのが福祉推進者である。しかしながら、法令についての企業・社会の認識はきわめて低く、加えて類似の資格、研修の内容、企業内の位置づけが不明確なために「推進者」の存在意義を見出すことがむずかしくしている。（表Ⅱ-11）

(3) 福祉推進者の活動の現状

1) 推進者の活動実態

問5 「あなたが現在の活動に於て、と、これからの活動に於て最も重要だと思う任務を三つ重点に思う順に記入して下さい。」

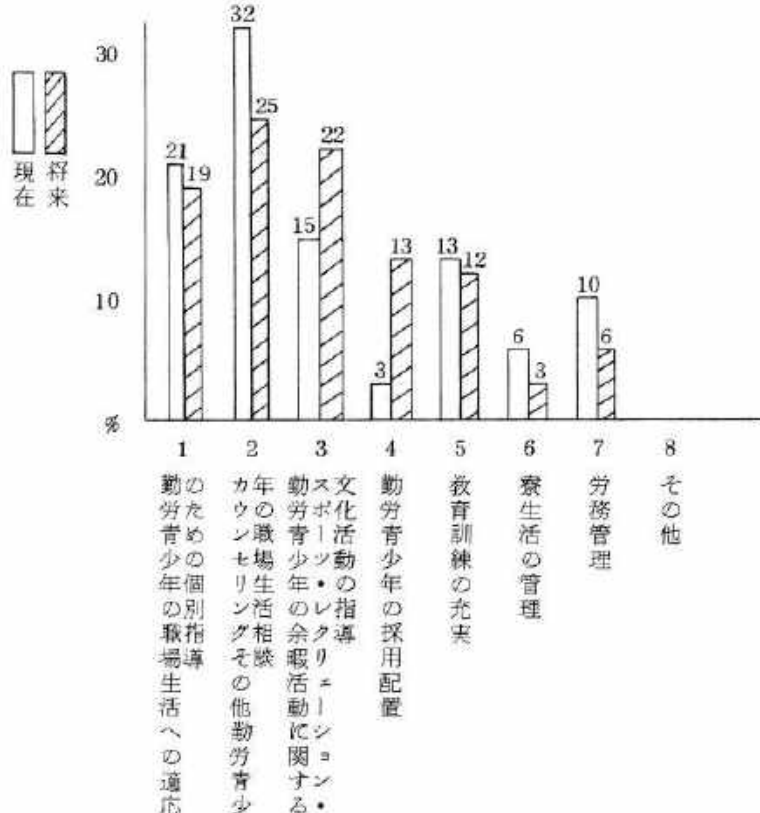
この設問は、勤労青少年福祉法に定められた条文にもられている活動目的を並べてみて、推進者自身が自覚している目的について優先順位を提示してもらうことによって活動の実態を把握しようとしたものである。

回答は第1位、第2位、第3位と記入されているが、第1位の回答のみに注目してみる。まず「現在の活動」では、「カウンセリングその他勤労青少年の職場生活相談」(32%)が高い比率の回答を占めている。悩みごと(仕事がうまくゆかない、人間関係に亀裂、怠惰、倦怠等)による勤労青少年の常軌を逸した動きをキャッチし、意欲のある明るい人物に育てあげようとの任務を感じている。次の回答には「勤労青少年職場生活への適応のための個別指導」(21%)が任務として注目されている。これは新入社員教育、並びにその後一年ぐらいの新人教育であろう。早く職場の雰囲気になじみをもたせ、仕事に慣れさせる。そして企業の重要なメンバーとして活動させることに主眼点を置いている。「よき先輩」「よきアドバイザー」「よき上役」としての役割を「推進者」の任務としている。これは「教育訓練の充実」(13%)とも関連する。「仕事」と「職場生活」で、その企業の人間としてふさわしい人間開発に力点を置いている。

そして顕著な回答としては「余暇活動に関する指導」(15%)があげられる。日常生活の中に楽しみと喜びを見出す必要があり、特に、家族、友人から離れて上京して就職した人々には、寮生活のなかから、新たな生活を作り出さなければならず、余暇時間を伸び伸びと過ごさせるためにスポーツ、文化活動にアドバイスをすることが彼らの人生に与える意義が大きいように思われる。

「これからの活動」について見ると「余暇指導」が大きな比率を占めていることから「職場生活」や「仕事」についての指導と並んで、人生の喜びを噛みしめることに対する認識が深まっているようだ。これは、社内運動会、社内盆踊り等の集団レクリエーションであろうが、個々人が自分の思い思いの趣味、スポーツを見つけ出す手助けをするということも考えられる。最近の映画、演劇、スポーツ等の「案内誌」の購読者の増大をみても、押しつけではなく、自分自身に選択権があることが、人々の楽しみ喜びを増すようであり、その意味で勤労青少年のもっている可能性を引き出す余暇指導が望まれているようだ。このことは社会のすう勢と関連があろう。かつての効率至上主義の頃においては、仕事への習熟が中心となって職場指導がなされ、このための研修制度は非常な発展を示すことになった。効果的な作業手続きが中心となつての勤労青少年の育成が主であつたろう。そこでは、オートメーション化される以前の親方一徒弟のごときふれ

表12 「活動実態」



合いからIEへと進んでいく、ここで「ふれあい」はあまり問題ではなかった。しかし、ベルト・コンベアシステム化すると作業における「孤立化」が進行し、職場の雰囲気、職場適応がクローズ・アップされる。そしてまた、この面における問題が賃金の上昇、労働時間の短縮によって生活の場面の一部分に労働の場である工場・職場が空間・時間において比重を低めると、それに代って、余暇の問題がクローズ・アップされてくる。よりよい労働、よりよい生活を求めて、勤務時間・生活必需時間（睡眠時間・食事時間等）を除いた全く自由な時間の過ごし方、日常生活のなかの自分の時間の過ごし方が、個人の人生のあり方、また勤務時間に大きな影響を与えることが考えられる。また勤労青少年の間でも余暇の生き生きした過ごし方を求め、その要求を高めていくようになろう。この要求を満たす糸口として、グループ・レクリエーション、文化活動の指導による趣味の啓発が必要性を増してくることが考えられる。この点からも「余暇指導」についての「推進者」の役割を自覚すること、また理解を求めることが必要になろう。

また「勤労青少年の採用・配置」についての要請が強まっていることから、企業内の青少年に対するあらゆる面についての影響力をもつことを望んでいる。（表12）

2) 推進者活動の現状

問6 「現在推進者としての活動をどの程度行っていますか。」

この設問の回答のうち、推進者活動を積極的に行なっているのは、約40%でしかない。このことは、推進者活動に多くの困難な要因が存在することが、前述の問4との関連をみることによって、うかがい知ることが出来る。この点一歩すすめて、社内における位置づけ等の面から次の問6-Aで活動が消極的になるのは、「どうしてですか」と質問した。

ここでは企業と社会のジレンマを示す顕著な傾向を示すことができよう。法令で定められた資格であるが、企業内で十分な評価位置づけがなされていないことである。「他の職務と兼務で余力がない」(47%)とは、「専門職」としての認定を企業がしていないのではなかろうかとの疑問を提起する。もっとも法令による資格ではあるが、法令においては個々の企業の実情に応じて「推進者の位置づけ」をすべき細目はない。企業活動に支障がない範囲で活動をせよということ、他の職務を持ちながら、企業内勤労青少年の掌握に努めなければならない苦悩がある。

第2に多い回答である「活動の場が与えられていない」(21%)も企業内の理解が得られないので、就労時間・休憩時間に上司以外の人間が勤労青少年と接触することもむずかしい。また、クラブ活動の場における既存のリーダーとの円滑な結びつきがなく、なかなかスキミングによる交流のチャンスをつかめないという実情を示したものとみられる。

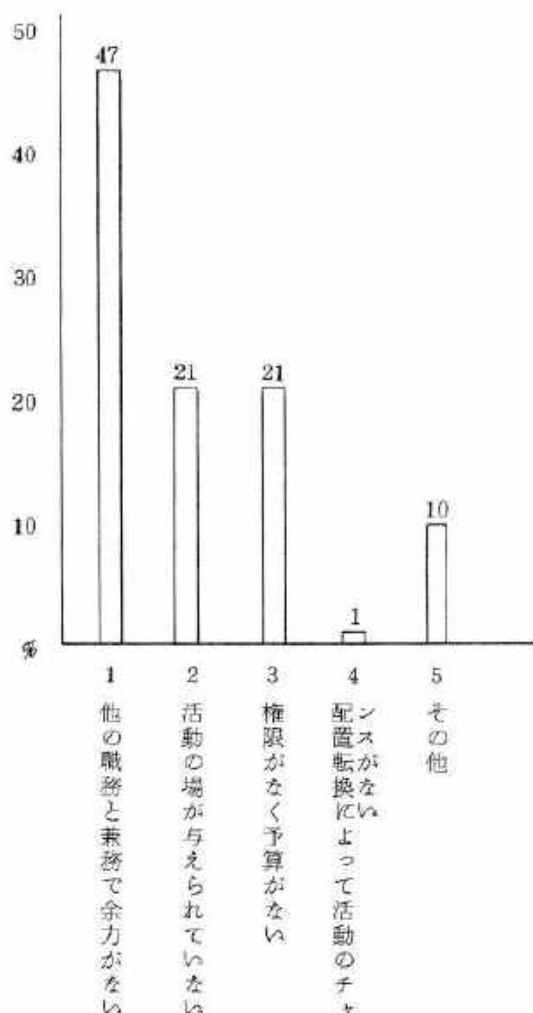
上記のことにも関連するが、外部資格で内部的諸問題を考えるため、企業内の位置づけが明確でなければ、活動を十分に出来ないことになる。このことが、「権限がなく予算がない」(21%)と活動しやすい条件がないことによる推進者の役割の不発揮性を示している。推進者として認定はされたが、予算、権限、場が与えられていない、また勤労青少年については職場の直接の上司がおり、彼らが推進者から影響を受けるのは、かえって悩み、問題を起す等、特別な場合に意見を出す以外に存在を明示する場がないから「予算も権限」も認められにくい。また折角勤労青少年と交流をもって彼らを把握しても配置転換・転動等によって、また第一歩からやり直しということで活動が削減される場合も起りうる。「組合が同様の活動を行なっている」「カウンセラーとして低調である(労務管理として行なっている)」「従業員の意識が低い」「組合が介入のため」に活動ができないと、その他の欄に散見する。自由記入をみると活動のために「制度の明確な企業内の位置づけ必要」「考えまちまち、会社への不満・要望に終る、制度自体の指導的地位低い」「制度自体は素晴らしい、企業内での位置・その働きに対する公正な評価、協力体制に欠ける」「企業内位置づけ明確化、指導の容易化」につながると、法令による「推進者制度」がまだ十分に事業所に根づいていない創草期の苦悩が多く現われている。

以上のことと関連して職場における仕事の密度が高く言葉を交わすゆとりがない、職場の長は仕事上のみの上司で、人間的意味あいを含めた上司ではない、との傾向が強まっている。それは

仕事の合理化にもよる。仕事に“ゆとり”があれば、上司が部下に身体で、あらゆる事柄を人間的ふれ合いによって示すことができるが、流れ作業においては、個人対個人、グループ対グループの競争心理が先であり、三交代・四交代では終業後の付き合いもままならない。このような産業形態も推進者活動を低下させている要因になっている。

このような難点をカバーするために、赤チョウチン、家庭に呼んで団らんのなかで食事をともにする、また親睦旅行を企画する等活动をする推進者も多くみうけられるが、金銭的に恵まれている勤労青少年も多く、それらの誘いにも乗らないために把握するのにむずかしい点がある。(推進者の現場からの声)

表紙 13 「活 動 の 現 状」



勤労青少年は一面では、孤独をかこって淋しい思いをしながら、金銭的余裕という豊かさが他

面にあり、精神面の空白を埋めるために乗用車、オートバイ、オーディオセットを購入することによって、自分自身の存在を確認し、満足を求めている。これは、エゴイズムのなかの満足のために社会性が欠け、社会生活における人間的ふれ合いのもとにおける充足感を忘れ去らせている。一例を示せば、「小さな親切運動」がなされた趣旨には「ありがとう」「ありがたい」という人との連帯のもとに生まれる感情の復活を求めることにもあると思えるが、この「ありがたい」という観念が失われつつある。協力による仕事、集団にある和やかさ、安心感、安定感を求めながら、それが得られない、所詮「他人は他人、理解してもらえないのだ」との偏見がある。

要するに、「物質的豊かさ」と「孤独の常態化」と「仕事の合理化」が「推進者の役割」をよりむずかしくしているが、他方では、「淋しさ」や「虚しさ」が「心あたたまる推進者」の役割を期待している。(表Ⅵ13)

3) 推進者の喜び

問7 「推進者としてのやりがいを感じる時はどのような時ですか。」

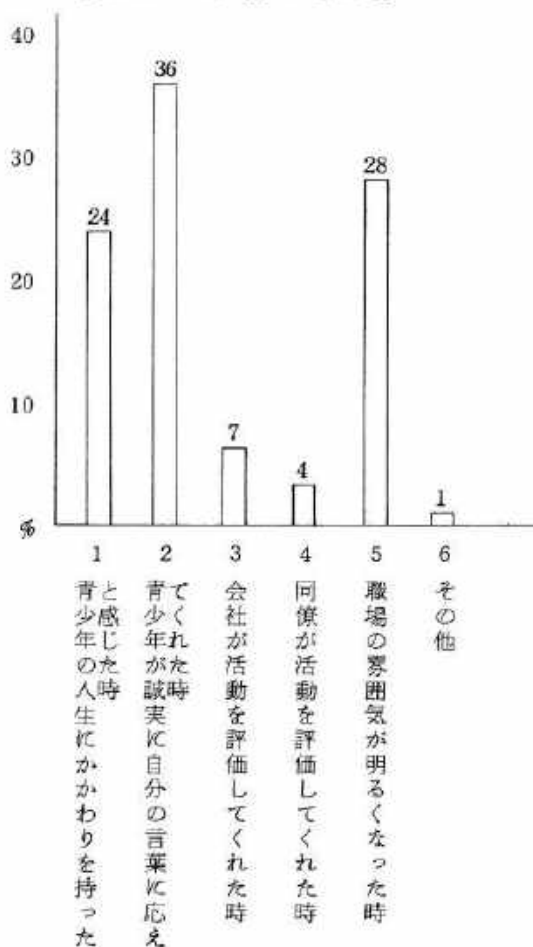
この設問は、推進者の役割についての自覚や認識を改めて心に焼きつけることが出来る場面とは何かとの趣旨である。それは、勤労青少年との心の交流、手応えがあった時との回答が一番多く、「青少年が誠実に自分の言葉に答えてくれた時」(36%)と約3分の1の人々が示している。また「青少年の人生にかかわりを持ったと感じた時」(24%)と勤労青少年の相談によって彼らに何らかのヒント、展望を与えることが実感としてあったり、また勤労青少年が指導を卒直に受け入れることがあり、仕事においても、日常生活のアドバイスでも、信頼をもたれて職場の生活がなされることが喜びに通じ、推進者の存在を鮮明にする。これは「相手のため」(青少年のため)に言っている(アドバイス・指導している)のだ、という押付けではなく、「親身の指導」で、また、職務柄という表面的なものでなく真実味をもって「推進者」としての活動することで、青少年の反応によって、迷いながら活動している自分自身の存在、役割の確認をすることができる(現場の推進者の声)。推進者の活動を勇気づけ、力づけるのが、指導し、アドバイスする側と、指導され、アドバイスを受ける青少年側との相互の信頼関係であり、そして、このことにより、勤労青少年が仕事への意欲を増大させ、彼らが生活にハリをもつようになることであろう。「職場の雰囲気明るくなった時」(28%)をみても分るように、職場のコミュニケーションが十分に行なわれ、開かれた職場の人間関係が結ばれ、仕事がスムーズになされている状態も喜びにつながる。

推進者の性格上、社内の理解を求めて、十分な活動することについては要望が強いが、「推進者活動」の成果について、「会社が活動を評価してくれた時」(7%)、「同僚が活動を評価してくれた時」(4%)などと、「評価」を求めるような業績としての見方は、あまり求められていない。どちらかというと縁の下の力持ちとしての自覚が強い。だからといって「推進者」は

奉仕活動であるとして、企業側が彼らの活動を軽視してよいということにはならない。

企業側は、「推進者の活動」を容易にするような条件を整備する方向で彼らの「位置」を明確にしていく必要がある。推進者が「評価」について関心を示さないのは、企業側に推進者活動について評価のための基準・制度がないことも影響している。 (表 14)

表 14 「活動の喜び」



4) 推進者の悩み

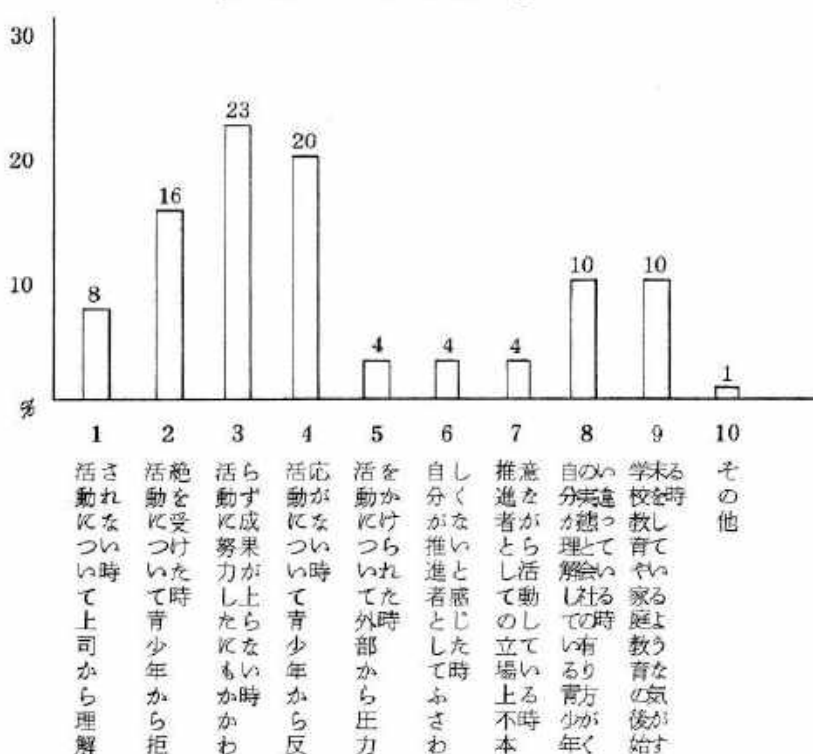
問 8 「推進者が活動に悩む時はどのような時ですか。」

これは前問の裏側である。しかしながら、成果があがらない悩みに加えて、推進者活動をする条件についての悩みが多く含まれている。

回答では、「活動に努力したにもかかわらず、成果があがらない時」(23%) が高い比率を示している。成果があがらない、どのような手段・方法をとっても「空回り」している虚しい努

力、活動について手応えを得られない。これは「活動について青少年から反応がない時」（20%）とも関連する。運動会、親睦会、旅行について企画実行しても彼らの関心を得ることができない。勤労青少年が「推進者の活動」について、単に「世話焼き」とみて、年長者との接触で“無駄”をしない、彼風を立てないとの当らず触れずの態度を示し、立場の違いのみを認識して反応しない。これは「世代ギャップ」による現象であろう。このことを解消するには、「推進者」と勤労青少年の年令の近接性が必要になる。推進者のランクづけもこのことから必要になる。一方において予算・権限を獲得するために企業内の重要な地位を占める推進者、勤労青少年の仕事・余暇・生活についての適切なプランを練る企画性のある推進者、また現場で先輩として親しく勤労青少年と接触し、彼らの悩み喜びを肌で感じて共に悩み、共に喜び、親身のアドバイス、指導を行なうポジションにいる推進者の役割が想定できる。このことがあれば、「自分が理解している青少年の実態と会社のあり方が食い違っている時」（10%）のような事態を未然に防ぐ方策も出てこよう。この「食い違い」がでてくるのは企業内に十分「推進者制度」が定着していないという面と、企業内問題をほみ出した、いわゆる青少年問題と考えられる社会問題としての勤労青少年問題が含まれている面とが考えられる。そして、これは「活動について上司から理解されない時」（8%）につながる。生産性の面からみると「推進者の活動」は、直接には、生産

表15 「活動の悩み」



性向上に作用しない。どちらかというと、職場の雰囲気良くなるとか、生き生きと仕事をしているとか、即座に利潤に結びつくものではない。

このことから、「上司の理解が得られない時」に「活動」と「企業」の亀裂を認識する。これに加えて、「使命観」を持って熱心に活動を行なっても「活動について青少年から拒絶を受けた時」(16%)のショックもある。職場適応、職場生活相談について指導・訓練を行なう、その熱心さが理解されずにかえって誤解をされ、敬遠されることが起る。

また、「学校教育や家庭教育の後始末をしているような気がする時」(10%)とあるように、地方から単身上京、あるいは、集団就職で入社し、寮・下宿・アパートに生活することから、日常生活のアドバイス、指導、協力、話し相手を失っている。農村生活におけるような、地域内の安定的恒常的人間関係から解放されると同時に、不安定ではあるが流動的社会で自由に振る舞い、節度をわきまえないことが起る。このような勤労青少年に対する推進者の活動は非常な努力をともなう。企業内で生活指導をする虚しさ、「落ちこぼれ」に対する大へんな努力について、その成果を考えると悩む時が多くなる。このことから、推進者はどのように勤労青少年に対応すべきなのか、指導の在り方が次に考察すべき課題となる。(表Ⅵ15)

5) 推進者の勤労青少年指導のあり方

問9 「あなたは推進者としてどのような指導をしますか。」

この設問は、推進者の活動における姿勢を知るうえで重要になる。他の職務と兼務しながら、また予算も権限もなく、ボランティア的活動を行なっている場合が多いこと、また、仕事以外で勤労青少年と接触する機会が少ないこと等の悪条件を含めて職場内の活動、終業後の勤労青少年の生活の場としての寮における推進者の活動などが考えられる。

個々の場面は異なるにしても推進者の活動に欠かせないのは、勤労青少年を理解し、親身になって生活指導・職場指導を行なうことである。その意味からして「青少年とともに過ごす時間を多くする」(45%)は推進者活動の第一歩として考えられることであるが、このなかには、消極的意味と積極的意味が含まれていることも見逃せない。それは、「青少年とともに過ごす時間を多くする」ことに止どまってしまう場合と、この点を踏み台として勤労青少年の教育・余暇活動、職場適応、仕事の成果向上にいかに関わりつづけるかに努力をする場合との二者である。そして後者の姿勢は「すべての青少年に関することをできるだけ指導する」(20%)という親代り、社会の先登としての立場を示す。「第1次集団」(face to face 一面接的集団)として、仕事以外の私生活にもコミットしていく。スキン・シップを含めた心的交流があり、共に喜び、共に悩むということから、推進者は、「オヤジ、アニキ、オエサン」的存在となろう。

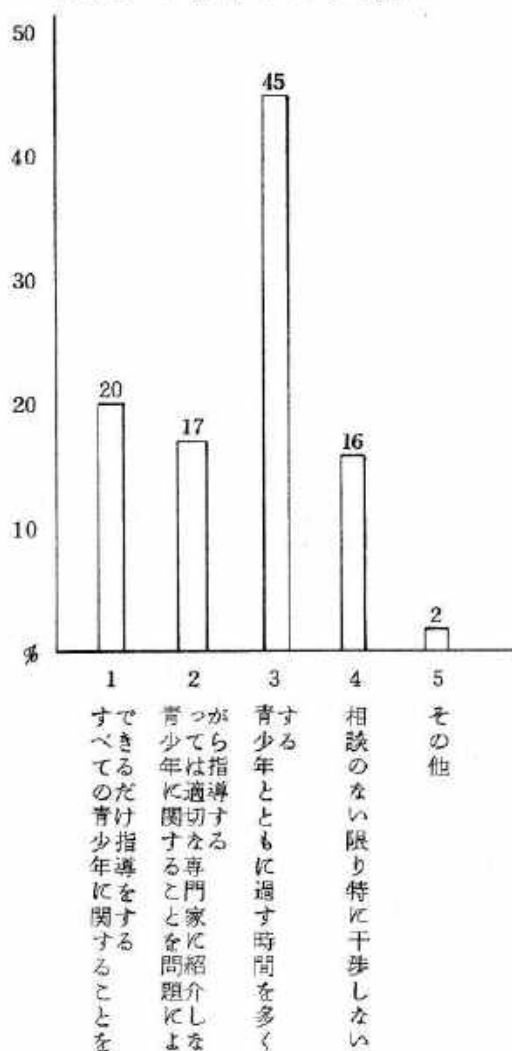
他方では、コーディネーター的・アドバイザー的存在として、青少年の悩み、相談について常にコミットして、窓口の役割をはたす立場「青少年に関する問題によっては適切な専門家に紹介

しながら指導する」(17%)との立場にその指導の中心を定める人々がいる。

そしてまた、第3の立場として、コンサルタントとしての面を強調し、勤労青少年が切羽詰まって相談に来ない限り、無用な関与はしないという、「相談のない限り、特に干渉しない」(16%)との姿勢を示す人々に分れる。

これらは他の項目で前述したように、企業側の「推進者の位置づけ」とも関連することであろう。時間・予算・権限・職務とのかかわりあいによって「推進者の活動」が制約されることはいうまでもない。個人としての「推進者の意欲」のみでは、彼らの指導の成果をあげることはむずかしく、企業の実情によって指導の姿勢も変化する。また推進者の考え方も指導の姿勢として現われる。

表Ⅱ16 「指導のあり方」



推進者制度と企業特性と推進者の個性が微妙に関連しており、一概に望ましい「指導のあり方」を結論づけることは困難であろうが、勤労青少年との心的交流を通して「推進者の活動」は徐々に浸透していることは、推進者自身が必要と痛感している知識に、青年心理学・カウンセリング・余暇指導等への学習・研修についての要請が傾向として、調査結果にあらわれていることから分る。

そしてまた、指導の内容については、職場適応指導と余暇指導とあり、明るく生き生きとした社会生活を営むための連帯性、協働性を育成することに目が向けられている。

以上のことから職場における勤労青少年について、十分に彼らの意識と行動を把握するのみでなく、彼らの抱えている問題の解決に、またよりよく彼らを理解するための専門知識の修得の要請があり、また、それが実践に役立てられる方策をみいだすための探索・努力を地道に行なっている様子が調査結果の自由回答から読み取れる。(表Ⅷ 16)

6) 推進者の活動の場

問 10 「あなたが推進者として活動される場はどこが中心ですか(どこが中心か三つ選んで下さい)。」

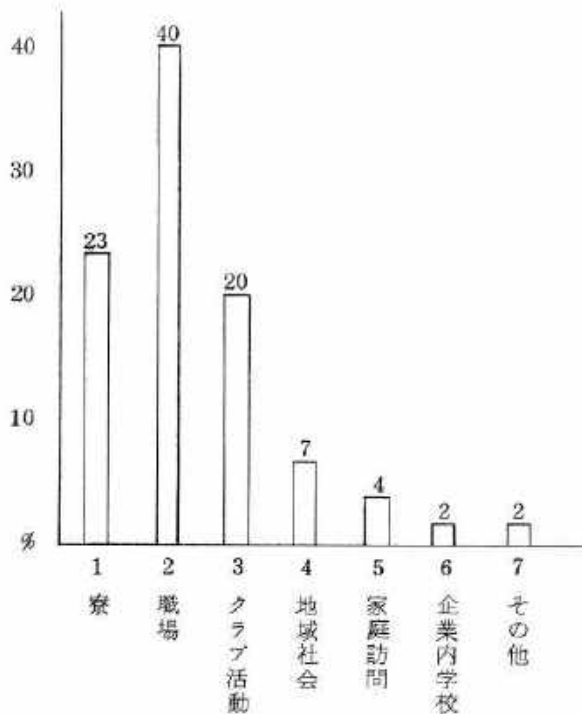
この設問は、推進者と勤労青少年との接触の場であり、同時に推進者活動を行なう場について回答を求めたものである。企業・事業所内に設置されていることから、必然的に就業時間内は効果的な活動が行なわれようし、また接触の可能性の高さからも、「職場」(40%)に活動の場を求めることが自然のなりゆきである。これについて、地方出身者が多く生活する場である「寮」(23%)を活動の場とする回答がある。就業時間外の個人生活の場面ではあるが、企業・事業所の施設であり、同一企業・事業所の従業員が入寮していることから、彼らの日常生活にアドバイスをしたり、余暇指導を行ない、充実した労働と余暇を過ごさせることになろう。

第3には、終業後の「クラブ活動」(20%)に活動の場を求める。スポーツの指導、余暇計画へのアドバイス等を行ない、クラブ活動におけるふれあいを通して人間的成長、生活計画、仕事への積極的姿勢等を助長し、よりよい社会生活を送れるように努めている。

また「地域社会」(7%)を活動の場と考えて、勤労青少年を地域社会の住民と接触させる試み、盆踊り、子供に対する奉仕活動、演芸大会、公共奉仕(例、駅前広場を日曜日ごとに清掃することによって活動の成果をあげうるとの意見があるのは注目すべきであろう)。

「家庭訪問」「企業内学校」という純然たる教師的役割、あるいは人事・労務的見地に近い活動の場として設定する推進者は、わずか6%と比率が低いことは特筆すべきことであろう。(表Ⅷ 17)

表 17 「推進者の活動の場」



(4) 勤労青少年の余暇生活に対する指導のあり方

1) 余暇指導の領域

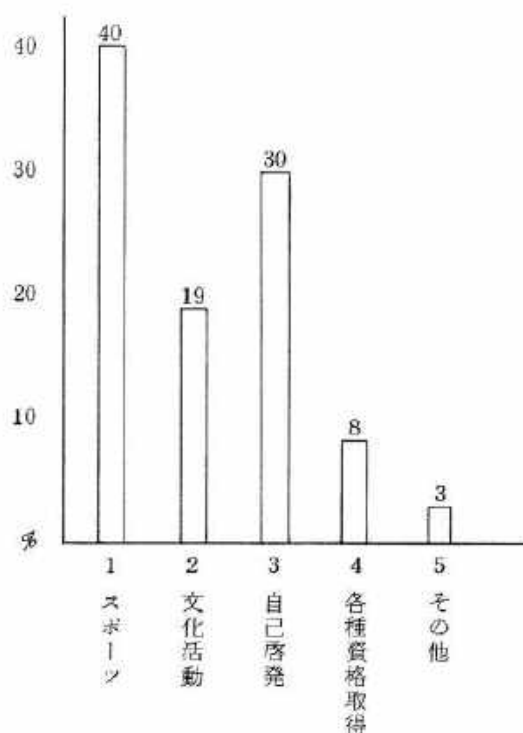
問 1 1 「あなたはどのような余暇指導が必要と考えますか。」

問 1 1 は推進者が必要と考える「余暇指導」の領域についてたずねたものである。第 1 位スポーツ (40%)、第 2 位自己啓発 (30%)、第 3 位文化活動 (19%)、第 4 位各種資格取得 (8%) という回答をえた。

これによると、「余暇指導」のうえでもっとも重視されているのはスポーツ活動であるが、これと同程度に、自己啓発、各種資格取得などの職業生活の向上のうえで必要な領域が重視されていることが分る。ここで指摘できることは推進者の「余暇指導」をめぐる意識の構造である。本来、余暇とは個人の自由な時間であり、その限りにおいては「余暇指導」や「余暇の管理」はありえない筈である。そうした余暇活動の自由の原則のなかで、身体的活動としてのスポーツを奨励する一方で、職業のための教養、知識の向上のための余暇活動を期待するところに、推進者の余暇観の一端がうかがえる。このことはまさに、週休二日制時代における企業の余暇管理の方向とみてよいであろう。(表 18)

次に指摘しておかなければならないのは、スポーツや自己開発について指導の必要性があると

表18 「余暇指導の領域」



する推進者の「余暇指導」観と勤労青少年の余暇活動の実態との落差についてである。

例えば、「勤労青少年の職業と余暇に関する調査結果」(昭和50年・労働省)から勤労青少年の平日や休日における余暇行動の現実をみると、スポーツや自己開発に関連する活動は低位である。かわって、ラジオ、テレビ、新聞、友人との雑談や休養などの休養型余暇行動が多くなっている。推進者がスポーツや自己開発への援助を惜しまずに努力しようとしても、勤労青少年

勤労青少年の平日における余暇の過ごし方

(%)

	休 養 型 余 暇							行 動 型 余 暇							その他	不明
	ラジオ テレビ 新聞	休養	週刊誌 マンガ 雑誌	勉強 読書	レコ ード	友人 と雑 談	家族 団ら ん	娯楽	デート	飲酒	スポ ーツ	ジョ ビ ング	旅行 ドラ イフ つり	帰省		
計	79.8	22.7	29.1	18.3	22.3	26.9	11.4	18.4	6.0	9.2	2.8	7.6	0.7	0.3	6.2	2.0
男	74.8	23.1	27.9	18.3	24.2	21.2	6.3	30.5	5.0	17.1	4.9	2.4	1.1	0.2	3.7	2.8
女	84.5	22.3	30.2	18.3	20.5	32.3	15.6	7.2	7.0	1.8	0.9	12.5	0.4	0.3	8.5	2.0

資料出所 労働省「勤労青少年の職業と余暇に関する調査結果」(昭和50年)

勤労青少年の休日における余暇の過ごし方

(%)

	休 養 型 余 暇							行 動 型 余 暇							その他	不明
	ラジオ テレビ 新 聞	休養	週刊誌 マンガ 雑 誌	勉強 読 書	レコ ー ド	友人 と雑 談	家族 団らん	娯楽	デー ト	飲酒	スポ ー ツ	ショ ッピング	旅行 ドライブ つり	帰省		
計	39.6	29.8	7.7	8.0	19.1	18.3	6.6	37.6	16.3	6.8	7.0	35.9	20.0	6.0	7.6	2.3
男	37.1	28.6	7.3	5.1	20.0	16.8	3.8	51.0	14.8	12.2	11.2	15.7	26.6	5.7	5.8	2.6
女	41.9	30.9	8.1	7.9	18.3	19.6	9.2	25.0	17.6	1.8	3.1	54.8	13.8	6.3	9.2	2.0

資料出所 労働省「勤労青少年の職業と余暇に関する調査結果」(昭和50年)

の余暇活動の実態がそれにとまなわぬ、いわば、笛吹けど踊らずといった状況がうかがえるのである。(表・「勤労青少年の平日(休日)における余暇の過ごし方」参照)

第3に関連する事項として指摘しておかなければならないのは、勤労青少年の余暇意識と行動についてふりがえておくことの必要性である。さきにあげた「勤労青少年の職業と余暇に関する調査結果」によると、余暇の過ごし方で希望と現実と大きなギャップがあることが分る。

余暇の過ごし方で希望としてあげているのは、平日は「スポーツ・運動」「趣味・文化活動」「休養」「各種講座」など、いずれも20%程度である。休日は行動型余暇行動となり「旅行、ハイキング、ドライブなどをしてほしい」が65.7%、「スポーツ、運動」15.5%となっている。(「希望する余暇行動」参照)

希望する余暇行動

(%)

		スポーツ、 運動をし たい。	各種講座 の受講や 学校に行 き勉強を したい。	趣味、文 化活動をし たい。	旅行、ハ イキング、 ドライブ 等をした い。	休養にあ てたい。	その他	不明
平	計	24.4	21.1	24.3	5.2	22.1	1.9	2.8
	男	29.7	16.2	20.7	6.2	23.5	2.1	3.3
日	女	19.4	25.6	27.7	4.2	20.7	1.8	2.3
休	計	15.5	2.4	6.7	65.7	10.1	1.7	1.2
	男	17.5	2.0	8.0	61.5	10.3	2.5	1.3
日	女	13.7	2.7	5.5	69.7	9.9	0.8	1.2

資料出所 労働省「勤労青少年の職業と余暇に関する調査結果」(昭和50年)

ところが現実には、平日「ラジオ、テレビ、新聞」79.8％、「週刊誌、マンガ、雑誌」29.1％、「友人と雑談」29.6％となっている。休日の場合をみても、第1位は平日と同じく「ラジオ、テレビ、新聞」39.6％となっており、余暇の過ごし方の希望と現実のうでで落差がうかがえる。（「勤労青少年の平日（休日）における余暇の過ごし方」参照）このような勤労青少年の余暇をめぐる意識の交錯は、推進者の余暇指導のうでで重要な課題を提起しているといえよう。

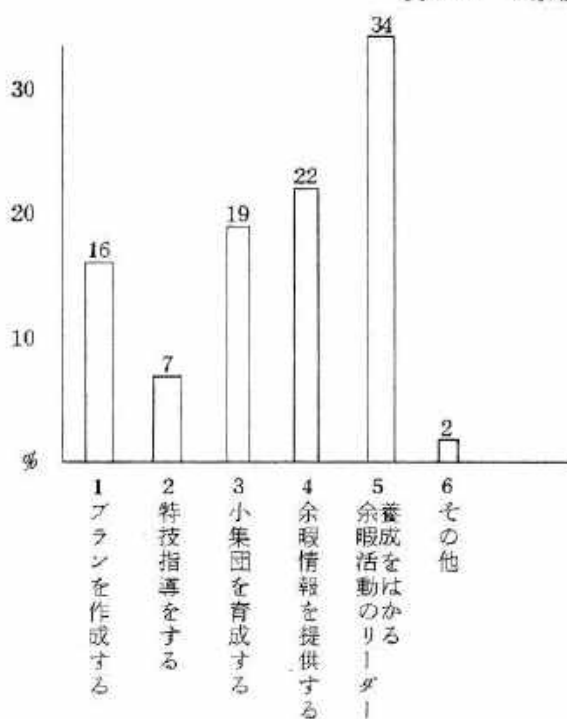
第4の指摘は、「余暇指導」という言葉の概念と推進者のあり方についてである。さきにも述べたように余暇の管理は原則としてはありえず、この言葉は余暇活動への「援助」として理解すべきものである。企業が取組むべき余暇活動の援助とは何か。その内容としてはどのようなものが考えられるか、明らかにしていく必要がある。

推進者の余暇指導は、本来、青少年の福祉や教育の立場から考えられるべきであるが、一方において、企業の経営の論理のワタを越えられない矛盾性をもっているところに困難がある。勤労青少年を「若い市民の一人」としてとらえなおしたとき、推進者の行なう余暇活動の援助は、地域社会や行政との役割分担のなかで積極的に責任をもって行なわれていくことが望まれているといえよう。

2) 余暇指導の内容

問12 「余暇指導の内容としてどのようなことに重点をおきますか。」

表19 「余暇指導の内容」



問12は、推進者が重要と考える余暇指導の内容をたずねたものである。ここで指摘できることは、推進者が余暇指導の過程で自らの果す役割をどのように見つめているかが分る。第1位、余暇活動のリーダー養成をはかる(34%)、第2位余暇情報を提供する(22%)、第3位小集団を育成する(19%)、第4位プランを作成する(16%)、第5位特技指導をする(7%)というように、推進者の余暇指導は条件整備者として、リーダーの養成や集団の育成を行ったり、情報の収集、提供という仕事を重要と考えているものが圧倒的に多い。しかし、ときにはプランニングに参加したり、特技指導を行なう活動型インリーダーも4人に1人はいることが分る。(表Ⅲ19)

ここで指摘できることは、推進者の余暇指導に関する専門的性格である。それは、大きく分けて4つの側面に分れる。

- (1) グループの育成・援助者(小集団の育成、リーダーの養成)
- (2) 相談専門員(カウンセリング、相談)
- (3) プログラム編成の援助者(活動計画の作成)
- (4) 知識・技術の提供者(特技指導)
- (5) 余暇情報の提供者(情報の収集、整理、提供)

(1)は、ユース・ワーカーとしての側面である。ビッグブラザー(寮兄弟)制度の導入、クラブ活動の奨励、地域社会のグループ活動との関連などの面でさらに果すべき役割は大きい。

(2)は、相談専門員として青少年の余暇活動の相談にあたる側面である。もとより推進者は、青少年の職業生活の相談窓口であり、余暇活動の相談は、職場適応相談とともに重要な側面である。

(3)は、青少年が余暇活動の計画をつくりあげていくとき、必要なプログラム編成の援助を行なう側面である。推進者は、青少年の自発性や創造性の芽を大切に育てていく立場で援助していくことが望まれる。

(4)は、特技指導者としての側面である。青少年に対して、特技をとましてふれあっていく重要な部分である。特技をとまして青少年とともに汗を流し、喜び、悩み、感動の場面の体験を重ねることが相互の理解や人間としての信頼を深めることとなる。

(5)は、余暇情報を収集、整理し、勤労青少年が活用できるかたちで提供していく役割である。今後、この面での需要はますます増すものと思われる。

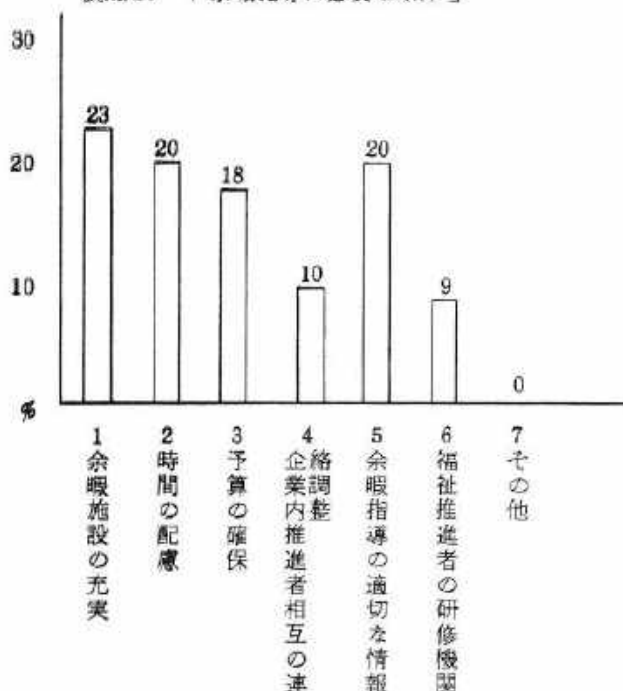
推進者の余暇指導に関する専門的性格は、以上の5つの側面に分析できる。さらに余暇指導の機能は、「相談」「指導」「援助」「調整」の4つに分けられるが、今後、推進者の実践が積み重ねられることによってそれぞれのあり方がつくりあげられると思う。

3) 余暇指導に必要な条件

問13 「余暇指導をやっていくために必要な条件は何ですか。」

問19は、推進者が余暇指導を行なっていくうえで必要な条件をたずねたものである。いずれも、10%～20%程度必要な条件であるという回答であり、推進者がかかえている課題はきわめて多様であることが分る。今回の調査では、これらのそれぞれについて、どのような問題があるか検証を行なうところまではいかなかった。今後の課題といえよう。(表20)

表20 「余暇指導に必要な条件」



参考までに、「大都市青少年の余暇構造および余暇利用施設に関する調査」(昭49.東京都)により、「余暇施設の充実」の方向をさぐってみよう。この報告書によれば、公的余暇施設が15才～24才の青少年によりどのように利用されているかをみると、

- | | |
|--------------------|-------|
| (1) 博物館・美術館・動植物園 | 67.7% |
| (2) スポーツ施設 | 66.8% |
| (3) 国・公立図書館 | 57.3% |
| (4) ユースホステル・国民宿舎など | 47.4% |
| (5) 学校開放施設 | 28.2% |
| (6) 公民館・勤労福祉会館など | 25.3% |
| (7) 青年館・勤労青少年ホールなど | 9.3% |
| (8) 都立青年の家 | 5.8% |

となっている。

なお、「今後利用したい施設」「充実させてほしい施設」は、いずれも、①スポーツ施設、②レクリエーション施設、③ユースホステルや国民宿舎、④博物館、図書館などの4種類の施設が上位であった。

さらに、青少年がこれらの余暇施設を選択するとき、どのような条件をもっとも重視するかをたずねたところ、次のような回答をえた。

①場所が近く交通便利なところにあること	22.5%
②束縛されずに自分たちで自由に利用できること	18.8%
③ふんいきがよく利用者どうしが親しめると	16.7%

が主なものとして回答された。これらのほか10%以上のものは、環境、利用時間、施設・設備の3条件があり、全般に多岐にわたっているが、推進者が「余暇施設の充実」のうえで取組むべき方向がイメージされよう。

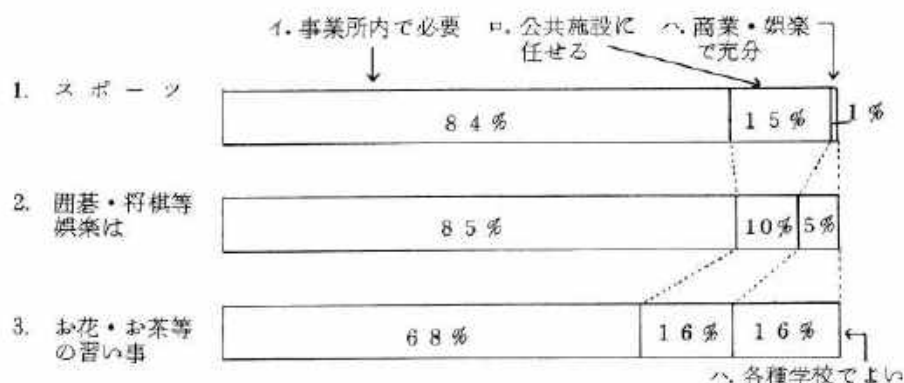
次に同報告書から、公的余暇施設の知名経路、利用しない理由など「情報」をめぐる問題は、「施設の内容や内容を知らないために利用せず、利用するとしてもその情報の経路はパーソナル・コミュニケーションが大半を占めているために、情報の広がりに限界がある」という特徴が指摘される。

これらの対策については、当然のことながら自治体が果たすべき役割が大きい。しかし、企業において勤労青少年と直接のコンタクトがもてる推進者が、施設の内容、利用方法、活動内容、利用グループなどの「施設情報」について十分な収集、整理、提供を行なっていくならば、かなりの前進がみられよう。

4) 余暇指導のあり方とこれからの方向

問14 「あなたは事業所における青少年の余暇活動の指導はどうあるべきだと考えますか。」

表21 「余暇指導の責任分担」



ここでの設問のねらいは、勤労青少年の余暇指導を、①スポーツ、②娯楽、③習い事（生活技術の学習）などに分けたとき、これらに対する援助は、企業、自治体、商業娯楽等のどこが責任を果たすによいのかをたずねたものである。表Ⅲ 21 に示すとおり、圧倒的に事業所内で指導が行なわれることの必要性が指摘されている。この図でみるかぎり推進者の余暇指導の意識は企業内自己完結型であり、例えば、機会の提供、施設・設備の用意、予算の確保、その他の援助等すべて企業内で責任を果たすべきであるという積極的な姿勢が示されていると理解してよいであろう。

（表Ⅲ 21）

しかし、本調査の自由回答に記された意見をみると、次の二つの意見を拾うことができる。

A「企業単位での福祉推進活動をすすめていくかぎり、企業規模や企業格差により受益者に不公平が出ることは避けられない。したがって、国や自治体がスポーツ・文化活動の普及、公共施設の充実、クラブ制度の導入等について積極的に取組まなければならない。」

B「スポーツやレクリエーションは、インフォーマルグループによる自主的な活動にまかせ、会社仕立てのレクリエーションなどは行なわない方がよい。推進者としては、情報提供に力点を置いた方がよいのではないのか。」

Aの意見は、企業がすべての課題をかかえていくことによる問題点を指摘しており、Bの意見は、推進者の余暇指導のあり方についての提言である。たしかに、企業が勤労青少年の余暇生活のすべての責任を負えるものではない。企業は、勤労青少年の余暇活動の援助を積極的に取組みながらも、他の機関や自治体等との協力関係（パートナーシップ）をつくりあげることが正しい道すじであろう。

それでは、勤労青少年の余暇活動の援助の体系は、どのような視点のもとに検討されたらよいであろうか。

（1）社会福祉、スポーツ施設等の充実（ファシリティ・サービス）

地域社会にある勤労青少年ホーム、公民館、図書館、博物館、青年館、スポーツ施設等の実態を把握し、これらの施設を勤労青少年の福祉や余暇活動のために活用していく場合、どのような課題があるかを整理しておく必要がある。そしてさらに、これらの施設の内容の充実や施設の建設のための構想をもち、地域社会のなかで提言していく活動が望まれる。

（2）活動内容の充実（プログラム・サービス）

勤労青少年の余暇活動を、生涯教育の立場からとらえなおすことが必要である。そうした視点から、活動内容充実のためのプログラム・サービスが組立てられる必要がある。スポーツ活動、文化・教養活動、生活技術的な学習、レクリエーション行事などのそれぞれについて、企業の立場からどのようなプログラム・サービスが可能なのか、また、企業を超えたレベルではどのような課題があるかについて検討されることが必要である。

(3) クラブ・小集団等の育成（クラブ・サービス）

勤労青少年の余暇活動の推進は、集団活動の促進によって高まる。とくに、人間形成や職場適応に効果のある自主的集団活動の育成について、さらに積極的であることが望まれる。この場合、企業内クラブの育成はもとより、地域社会における文化団体、スポーツ団体等との関連のなかで考えられていくことが必要である。

(4) 余暇情報の提供（インフォメーション・サービス）

余暇情報が、企業を含め地域社会のなかで組織的に提供されていくための条件が検討されなければならない。とくに、余暇活動の場と機会、集団についての情報が集約され、サービスできる機関がつくられるなど、パーソナル・コミュニケーションにたよっている現状を克服することが望まれる。

Ⅲ いくつかの提言——

望ましい福祉推進制度のために——

本調査の結果からみても、この勤労青少年福祉推進者制度をより充実していくためには、今後とも国、地方公共団体、企業そして推進者自身が各方面から努力を重ねていかなければならない問題が多々あると思われる。

まずここにそのための提言をいくつかあげてみたい。

(1) 勤労青少年福祉法の普及、PRの努力

勤労青少年の福祉に関する原理を明らかにするとともに、勤労青少年について職業指導の充実、職業訓練の奨励、福祉施設の設置等の措置を計画的に推進し、もって勤労青少年の福祉の増進を図ることを目的とする、「勤労青少年福祉法」は、昭和45年公布され、その日からすでにまる7年を経ようとしている現在、関係者ともに企業経営者層にこの法の趣旨が十分いきとどいているとはいいがたい。

勤労青少年のとらえ方を、単に「労働力」としてだけみるのではなく、「職場仲間の一人としての若もの」「自治体住民の一人としての若もの」「新しい文化の創造者」「将来の産業及び社会を担う世代」としてとらえるとき、国・地方公共団体はもとより、勤労青少年を受け入れる企業や地域社会も大きな責任を担うことは当然である。

そのため、まず第一に一般国民にも理解を深め、企業にも法の精神や推進者制度が根づくための条件として、「勤労青少年福祉法」の広報活動の徹底が国ならびに地方公共団体によりなされる必要があらう。

特に福祉推進者制度は経済団体、同業種連合体（鉄鋼連盟、自動車工業会、商工会議所、日経連など）への協力よびかけ、職業安定所における「求人票」福祉推進者項目のチェック、新聞、テレビを通じての推進者の活動紹介など各種の方策が望まれる。

(2) 勤労青少年福祉推進者の明確な位置づけと社会的地位の向上について

勤労青少年福祉推進者が訓示規定にも及んでいない現在では、経済活動が最優先する企業にとっては、推進者制度の形骸化の傾向は多分にみられ、企業内で活動の場も、時間も、公平な評価も与えられない中途半端な存在としての推進者が多くなるのではなからうか。

法第13条では、「事業主はその雇用する勤労青少年が職場に適応することを容易にするため、

事業場ごとに必要な指導、相談、レクリエーション等の事項を担当する者（勤労青少年福祉推進者）を選任するように努めなければならない。」と、いわゆる努力義務となっているが、この点が強制力のない弱い法律で甚だ不徹底の印象を強くする。事業主の責任として、ある一定規模の事業場は義務として、勤労青少年福祉推進者を「選任するようにしなければならない」と改正することが強く望まれる。このことにより、推進者が求めている「企業内での明確な位置づけ」が可能になり、「社会的通用性のうすさ」も改善されることになる。

福祉推進者にしても労働安全衛生法にもとづく「安全管理者」「衛生管理者」に類する権限をもたせ、職場や都市環境の冷たさに悩む若年労働者の真の援助者にすることができないものだろうか。

(3) 主任勤労青少年福祉推進者の配置について

推進者制度を企業内で根づかせるには、企業経営の面で責任者の立場にある者の、この制度に対する認識、理解の深めることが肝要となる。

推進者が事業所に複数いる場合、主任福祉推進者を配置するように、既に労働省でも指導していることであるが、問題はその対象者に予算の配分、人事配置についても発言力あり、企業の内外ともに影響のある人事担当重役クラスに参加してもらう必要があるのではなかろうかという点である。

経営者も若年層の労働福祉の問題に本格的にとりくむ時代に来ており、それはさらに職場を通じて青少年の成長に援助の手をさしのべようとしている現場の推進者の活躍をより可能にする条件、環境を配慮していく力となり得るはずである。中高年を含む職場全体とのむすびつきも強化されよう。

推進者の資格向上のための講習会への派遣、他事業所の推進者との情報交換、研修の場である連絡協議会出席等の時間的・経済的配慮も容易にするためには、事業主の積極的支持が必要不可欠なのである。

(4) 推進者自身の自覚について

労働省規定の推進者講習会（22時間）を受講し、認定修了証とともに職場に帰っても、企業内の位置づけも弱く、他の職場と兼務でもあり十分に活動の場を与えられていない等の外的条件のため、やる気を失う推進者もたしかに多い。

しかし外的条件にもめげず、えんの下、かげの人として着々と喜びをもって推進者としての役割をはたしている人も決して少なくない。要は推進者自身の勤労青少年に対するとりくみ姿勢が根本的に問われることになる。

勤労青少年に対するカウンセリング、生活相談、職場適応のための個別指導、余暇指導と推進者の活動分野は多岐にわたっているが、どれも若ものの人生に大きくかわりをもつ重要なことであ

る。さらに「己自身が成長することによって、はじめて人の成長をたすけることができる」のであるから、推進者自身の自己啓発、学習のためにも、推進者連絡協議会などの横の連絡組織を充実させることは大切なことではなからうか。これからの推進者一人一人の努力、情熱、やる気が企業内においても経営者層の理解・認識をふかめ、ひいては勤労青少年の育成への大きな環境づくりに結びついていくものと思われる。

以上の四点は、研究委員会において討議集約された主なものであり、望ましい推進者制度の発展のために提言したい。

本報告書作成には、寺島善正、坂元哲朗、小柴温子、近藤 正、唐澤和義、堀添勝身、川口文子が参加した（報告書執筆にあたっては、Ⅰ－１、Ⅱ－１、２、３－(1)、(2)、(3)、は唐沢、Ⅱ－３－(4)は近藤、Ⅲは堀添が分担した）。

集 計 結 果

1 フェース・シート

() 内は実数

問1-A	回答	総 務	人 事	労 務	厚 生	研 修	その他
推進者の事業所に おける所属部門		33% (72)	18% (39)	10% (21)	7% (15)	2% (4)	30% (67)

問1-B	回答	部 長	課 長	係 長	一 般	その他
推進者の事業所に おける地位		5% (9)	21% (40)	40% (75)	22% (41)	12% (22)

問2	回答	鉱 業	建設業	製造業	卸売業	金 融 保険等	運 輸 通 信	電気・ガス 水道等	その他
あなたのお 勤め先の業 種は		1% (2)	8% (20)	46% (115)	10% (26)	5% (13)	18% (45)	3% (7)	9% (24)

問3	回答	29人以下	30 ～ 99人	100 ～ 499人	500 ～ 999人	1000人 以上
あなたの事業所に働い ている人数は		3% (7)	13% (31)	46% (114)	14% (35)	24% (60)

問3-A \ 回答	～ 10 %	～ 20 %	～ 30 %	～ 40 %	～ 50 %	50 %以上
そのうち15才～25才未満の従業員の全従業員に占める割合	17 % (37)	21 % (45)	24 % (53)	15 % (32)	7 % (15)	16 % (34)

問4 \ 回答	20～ 24才	25～ 29才	30～ 34才	35～ 39才	40～ 45才	45才 以上
あなたの年齢は	5 % (13)	18 % (45)	18 % (45)	12 % (29)	17 % (42)	30 % (72)

問5 \ 回答	旧制小卒 新制中卒	旧制中卒 新制高卒	旧制高卒 旧制 新制大卒	旧制大卒 新制
あなたの最終学歴は	10 % (25)	47 % (116)	42 % (106)	1 % (2)

問6 \ 回答	～ 1年	～ 3年	～ 5年	～ 10年	～ 15年	～ 20年	20年以上
お勤め先にどの位お勤めですか	2 % (4)	8 % (19)	14 % (35)	28 % (71)	14 % (36)	10 % (24)	24 % (59)

Ⅱ 質 問

問1 \ 回答	～ 1年	～ 3年	～ 5年	～ 10年	～ 15年	～ 20年	20年以上
勤労青少年に関する部門での指導経験は	25 % (53)	26 % (56)	16 % (36)	25 % (53)	4 % (8)	2 % (5)	2 % (5)

問2 \ 回答	労 働 省 広 報 資 料	都 道 府 県 市 町 村 役 場	職業安定所	グループワーク 協会等団体	所 会	属 社	そ の 他
「勤労青少年福祉推進者制度」を何で知りましたか	17 % (40)	13 % (31)	13 % (32)	18 % (42)	34 % (36)		5 % (12)

問3	回答	はい	いいえ
勤労青少年福祉法の第13条をご存知ですか		63% (154)	37% (90)

問4	回答	はい	いいえ
現行の勤労青少年福祉推進者選任制度で十分か		26% (57)	74% (164)

問4-A	回答	義務とせよ	研修制度を充実	社会的通用性	企業内位置づけ	評価を伴う資格	権限のある人に統括	その他
「いいえ」と答えた方 現行制度の改善点はどこか		13% (30)	21% (48)	24% (56)	22% (51)	8% (20)	10% (24)	2% (5)

問5 あなたが重要 と思う活動を 順に三つ記せ	回答	現在の活動に おいて			これから の活動に おいて		
		1位 100% (168)	2位 100% (168)	3位 100% (168)	1位 100% (83)	2位 100% (83)	3位 100% (83)
勤労青少年の職場生活への適応のための個別指導		21% (35)	17% (28)	12% (20)	19% (16)	14% (12)	13% (11)
カウンセリング、その他勤労青少年の職場生活相談		32% (53)	18% (30)	8% (14)	25% (21)	18% (15)	10% (8)
スポーツ・レクリエーション・文化活動の指導		15% (25)	23% (38)	26% (44)	22% (18)	23% (19)	21% (17)
勤労青少年の採用配置		3% (6)	3% (6)	4% (8)	13% (11)	7% (6)	7% (6)
教育訓練の充実		13% (21)	21% (35)	20% (33)	12% (10)	27% (22)	19% (16)
寮生活の管理		6% (10)	11% (18)	14% (23)	3% (2)	4% (3)	12% (10)
労務管理		10% (11)	7% (12)	14% (23)	6% (5)	7% (6)	18% (15)
その他		0% (1)	0% (1)	2% (3)	0% (0)	0% (0)	0% (0)

問6 / 回答	十分に 行っている	ある程度 行っている	あまり行っ ていない	活動して いない
現在推進者としての活動 をどの程度行っていますか	2% (5)	39% (93)	38% (90)	21% (51)

問6-A / 回答	兼務で 余力がない	活動の場 がない	権限・予算 がない	配置転換で 活動チャンスなし	その他
それはどうして ですか	47% (70)	21% (31)	21% (31)	1% (2)	10% (15)

問7 / 回答	青少年の人生 にかかわる	青少年が誠 実に応えた	会社が評価 してくれた	同僚が評価 してくれた	職場が明る くなった	その他
推進者としてのやり がいをを感じる時 はどのような時か (M.A.)	24% (77)	36% (115)	7% (22)	4% (11)	28% (88)	1% (3)

問8	推進者が活動に悩む時はどんな時ですか (M.A.)									
回答	上司の 無理解	青少年か らの拒絶	成果 上がらず	青少年 の無反応	活動に外 部の圧力	自分が 不適格	立場上 活動	会社のあり 方とくい違い	教育の後 始末	その他
	8% (34)	16% (66)	23% (96)	20% (86)	4% (16)	4% (17)	4% (18)	10% (43)	10% (40)	1% (5)

問9 / 回答	すべての青 少年に関す ること	適切な専門 家に紹介	青少年とと もに過す時 間多く	相談のない 限り特に干 渉しない	その他
推進者としてどのよう な指導をしますか	20% (47)	17% (40)	45% (105)	16% (36)	2% (5)

問 10	回 答	家 庭	職 場	ク ラ ブ 活 動	地 域 社 会	家 庭 訪 問	企 業 内 学 校	そ の 他
推進者としての活動の場はどこが中心ですか 三つ選べ(M.A.)		23% (112)	40% (202)	20% (101)	7% (35)	4% (19)	4% (20)	2% (12)

問 11	回 答	ス ポー ツ	文 化 活 動	自 己 啓 蒙	各 種 資 格 取 得	そ の 他
どのような余暇指導が必要と考えるか		40% (141)	19% (66)	30% (104)	8% (29)	3% (10)

問 12	回 答	プ ラ ン を 作 成 する	特 技 指 導 を する	小 集 団 を 育 成 する	余 暇 情 報 を 提 供 する	余 暇 活 動 の リ ー ダ ー 養 成	そ の 他
余暇指導の内容としてはどのようなことに重点をおきますか		16% (45)	7% (21)	19% (55)	22% (64)	34% (98)	2% (4)

問 13	回 答	余 暇 施 設 の 充 実	時 間 の 配 慮	予 算 の 確 保	企 業 内 の 推 進 者 の 連 絡	余 暇 指 導 の 情 報	推 進 者 の 研 修 機 関	そ の 他
余暇指導をやっていくために必要な条件は(M.A.)		23% (118)	20% (105)	18% (95)	10% (52)	20% (102)	9% (45)	0% (0)

問 14	回 答	事 業 所 内 で 必 要	公 共 の 施 設 に ま か せ る	商 業 娯 楽 で 充 分 (3.のみ各種学校でよい)
ある指とな指導考た少はえは年どま事のうす業余あか所暇るに活べお動きけのだ	1. スポーツは	84% (193)	15% (34)	1% (1)
	2. 囲碁・将棋等娯楽は	85% (191)	10% (21)	5% (12)
	3. お花・お茶等習い事は	68% (152)	16% (35)	16% (35)

勤労青少年の余暇指導に関する調査

勤労青少年の向上と健全育成をはかり福祉を積極的に推進していく上で、ご意見をお伺いしたいと思います。

今後の労働行政に於ける福祉施策の観点から労働省の委託調査が財団法人グループワーク協会により行われる運びとなりました。

なおこの度の調査に関して個人的に迷惑をおかけすることは一切ありません。宜しくご協力お願いいたします。

○記入上の注意：特にことわりのない場合は、あてはまるものを「一つだけ」に○印をつけ（ ）の中に具体的な内容を記入して下さい。

1 フェース・シート

問1 あなたのお勤めの企業名所属課、及び地位（例：課長・係長・職長・班長等）は

企業名・所属課

地 位

問2 あなたのお勤先はどのような業種ですか。

- | | | |
|-------------------|----------------|----------|
| 1. 鉱業 | 2. 建設業 | 3. 製造業 |
| 4. 卸売業・小売業 | 5. 金融・保険業・不動産業 | 6. 運輸通信業 |
| 7. 電気・ガス・水道業・熱供給業 | 8. その他（ ） | |

問3 あなたの事業所（会社・工場など）に働いている人数は（会社が支社等の場合は支社単位の人数を言います）

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 29人以下 | 2. 30～99人 | 3. 100～499人 |
| 4. 500～999人 | 5. 1,000人以上 | |

問3-A そのうち15才～25才未満の事業所の従業員の全従業員に占める割合は

約 %

問4 あなたの年齢は

- | | | |
|-------------|-------------|-------------|
| 1. 20～25才未満 | 2. 25～30才未満 | 3. 30～35才未満 |
| 4. 35～40才未満 | 5. 40～45才未満 | 6. 45才以上 |

問5 あなたの最終学歴は

- | | | |
|-----------------|-----------------|----------------|
| 1. 旧制小学校・高等小学校卒 | 2. 旧制中学校（中退・卒） | 3. 新制中学校（中退・卒） |
| 4. 旧制高等学校卒 | 5. 新制高等学校（中退・卒） | 6. 旧制大学（中退・卒） |
| 7. 新制大学（中退・卒） | 8. 新制大学院（中退・卒） | |

問6 あなたは現在のお勤め先にどの位お勤めですか。

年 カ月

Ⅱ 質 問

問1 あなたの勤労青少年に関する部門での指導経験は。

年 カ月

問2 あなたは「勤労青少年福祉推進者制度」を何で知りましたか。

- | | | |
|--------------------|---------------|-----------|
| 1. 労働省広報資料 | 2. 都道府県・市町村役場 | 3. 職業安定所 |
| 4. グループ・ワーク協会等関係団体 | 5. 所属会社 | 6. その他（ ） |

問3 勤労青少年福祉法の第13条をご存知ですか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

問4 現行の勤労青少年福祉推進者選任研修制度で十分だと思いますか。

- | | |
|-------|--------|
| 1. はい | 2. いいえ |
|-------|--------|

問4-A (2)と答えた方 現行制度の改善点はどこにありますか。

- | |
|------------------------------|
| 1. どの企業にも必ず義務として設けるべきだ。 |
| 2. 資格取得に伴う研修制度を充実させるべきだ。 |
| 3. 福祉推進者資格の社会的通用性を高めるべきだ。 |
| 4. 企業内での明確な位置づけが必要だ。 |
| 5. 企業内の評価を伴う資格にすべきだ。 |
| 6. 人事担当重役、担当権限のある人に統括させるべきだ。 |
| 7. その他（ ） |

問5 あなたが「現在の活動に於て」と「これからの活動に於て」最も重要だと思う任務を三つ重点に
思い順に記号を下の枠に記入して下さい。

- | |
|--|
| 1. 勤労青少年の職場生活への適応のための個別指導 |
| 2. カウンセリングその他勤労青少年の職場生活相談 |
| 3. 勤労青少年の余暇活動に関するスポーツ・レクリエーション・文化活動の指導 |
| 4. 勤労青少年の採用配置 |
| 5. 教育訓練の充実 |
| 6. 寮生活の管理 |
| 7. 労務管理 |
| 8. その他 |

現在の活動において………

これからの活動において………

問6 現在推進者としての活動をどの程度行っていますか。

1. 十分に行っている
2. ある程度行っている
3. あまり行っていない
4. 活動していない

問6-A それはどうしてですか。

1. 他の職場と兼務で余力がない
2. 活動の場が与えられていない
3. 権限がなく予算がない
4. 配置転換によって活動のチャンスがない
5. その他 ()

問7 推進者としてのやりがいを感じる時はどのような時ですか。(該当するものすべてに○をつけて下さい)

1. 青少年の人生にかかわりを持ったと感じた時
2. 青少年が誠実に自分の言葉に応えてくれた時
3. 会社が活動を評価してくれた時
4. 同僚が活動を評価してくれた時
5. 職場の雰囲気が明るくなった時
6. その他 ()

問8 推進者が活動に悩む時はどのような時ですか。(該当するものすべてに○をつけて下さい)

1. 活動について上司から理解されない時
2. 活動について青少年から拒絶を受けた時
3. 活動に努力したにもかかわらず成果が上がらない時
4. 活動について青少年から反応がない時
5. 活動について外部から圧力をかけられた時
6. 自分が推進者としてふさわしくないと感じた時
7. 推進者としての立場上不本意ながら活動している時
8. 自分が理解している青少年の実態と会社の有り方がくい違っている時
9. 学校教育や家庭教育の後始末をしているような気がする時
10. その他 ()

問9 あなたは推進者としてどのような指導をしますか。

1. すべての青少年に関することをできるだけ指導をする
2. 青少年に関することを問題によっては適切な専門家に紹介しながら指導する
3. 青少年とともに過ごす時間を多くする

4. 相談のない限り特に干渉しない
5. その他 ()

問10 あなたが推進者として活動される場合はどこが中心ですか。(どこが中心か三つ選んで下さい)

1. 寮
2. 職場
3. クラブ活動
4. 地域社会
5. 家庭訪問
6. 企業内学校
7. その他 ()

問11 あなたはどのような余暇指導が必要と考えますか。

1. スポーツ
2. 文化活動
3. 自己啓発
4. 各種資格取得
5. その他 ()

問12 余暇指導の内容としてどのようなことに重点をおきますか。

1. プランを作成する
2. 特技指導をする
3. 小集団を育成する
4. 余暇情報を提供する
5. 余暇活動のリーダー養成をはかる
6. その他 ()

問13 余暇指導をやっていくために必要な条件は何ですか。(該当するものすべてに○をつけて下さい)

1. 余暇施設の充実
2. 時間の配慮
3. 予算の確保
4. 企業内推進者相互の連絡調整
5. 余暇指導の適切な情報
6. 福祉推進者の研修機関
7. その他 ()

問14 あなたは事業所における青少年の余暇活動の指導はどうあるべきだと考えますか。

1. スポーツは → {
 - イ. 事業所内で必要
 - ロ. 公共の施設にまかせる
 - ハ. 商業娯楽で充分と思う
2. 囲碁・将棋等娯楽は → {
 - イ. 事業所内で必要
 - ロ. 公共施設にまかせる
 - ハ. 商業娯楽で充分と思う
3. お花・お茶等習い事は → {
 - イ. 事業所内で必要
 - ロ. 公共施設(青年の家、勤労青少年ホーム等)にまかせる
 - ハ. 各種学校でよい

問15 あなたは福祉推進者の職務内容としてはどのようなことがあると思いますか。

問 16 あなたは福祉推進者が身につけておくべき専門的知識（例えば青年心理学，カウンセリング，レクリエーション等）についてはどのようなことがあると思いますか。

〔自由回答〕

あなたが日頃感じている福祉推進者制度について不満や生きがい，その他お気づきの点等にご意見がございましたら記入して下さい。

GAa1/1

8B-4-46



女性と仕事の未来館



00964590